

JOSÉ CAMUNDONGO MULANGUE

**O nível de formação académica como factor de ascensão na empresa
Lobitex do município de Benguela**

Dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais

**UNIVERSIDADE FERNANDO PESSOA
PORTO, 2014**

JOSÉ CAMUNDONGO MULANGUE

**O nível de formação académica como factor de ascensão na empresa
Lobitex do município de Benguela**

UNIVERSIDADE FERNANDO PESSOA

PORTO, 2014

III

JOSÉ CAMUNDONGO MULANGUE

**O nível de formação académica como factor de ascensão na empresa
Lobitex do município de Benguela**

Orientador: Prof. Doutor António Cardoso

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Fernando Pessoa como parte
dos requisitos para obtenção do grau de
Mestre em Ciências Empresariais.

Assinatura do autor:

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, irmãos e amigos que no decorrer da minha formação sentiram a minha ausência.

AGRADECIMENTOS

Após uma longa e profunda caminhada no mundo do saber e da pesquisa é chegado o momento de frisar algumas linhas de gratidão e reconhecimento para aqueles que de uma ou outra forma contribuíram para conclusão deste trabalho e desta caminhada. Em primeiro lugar e acima de tudo, devo este trabalho a memória do meu pai José Manuel Mulangue, que Deus o tenha. Em segundo lugar agradeço de todo coração pelo amor, carinho, acompanhamento a distância e persistência a minha mãe Felícia N. S. Laurindo.

Ao meu orientador Professor Doutor António Cardoso, por acreditar em mim, pelo incentivo, simpatia e simplicidade no auxílio e discussões em torno desta pesquisa e dissertação de conclusão de curso, penso que um simples obrigado não esgotaria o que devo.

Finalmente a todos os meus professores na faculdade de Agudos-Brasil e Universidade Fernando Pessoa-Portugal pelo carinho, dedicação e entusiasmo demonstrado ao longo do curso; a coordenação do curso de pós graduação Angola, a empresa Lobitex o meu muito obrigado.

PENSAMENTO

“O homem nasceu para o trabalho, como o pássaro para o voo”.

«Martinho Lutero»

RESUMO

O nível de formação académica é um pressuposto cada vez mais interveniente na gestão e ascensão dos trabalhadores dentro de uma empresa. Considerando a importância do nível de formação académica na ascensão dos trabalhadores, esta dissertação de mestrado procurou analisar a relação existente entre o nível de formação académica e a ascensão (profissional), tendo como base um estudo de caso realizado na empresa Lobitex; Assim traçaram-se como objectivos: relacionar e verificar o nível de formação académica do trabalhador com a sua ascensão na empresa Lobitex do município de Benguela. Com a revisão da literatura foi possível analisar as principais contribuições sobre o objecto de estudo do trabalho. Quanto a metodologia, os métodos utilizados basearam-se na pesquisa bibliográfica e em dois inquéritos por questionários realizados juntos dos trabalhadores da empresa Lobitex. Os resultados obtidos com a pesquisa bibliográfica revelam a existência de uma tendência por parte das empresas em contratar e fazer crescer profissionalmente (ascender) apenas aqueles funcionários que possuem e apostam seriamente na sua formação académica, considerando também a ascensão dos trabalhadores um factor motivacional de sucesso empresarial. Já na pesquisa de campo os resultados apontam que mais de 50% dos inquiridos reconhece a importância da formação académica na ascensão dos trabalhadores e que o sonho de buscar melhores posições no mercado de trabalho e ascender profissionalmente deve ser acompanhado também, de um aumento no nível de formação académica. Quanto a conclusão do estudo se observa que no processo de ascensão profissional se atribui maior preferência aos funcionários com um nível de formação académica elevado, pelo que é preocupação actual das empresas diante da competição que se assiste no mercado de emprego, a formação e capacitação dos seus trabalhadores, existindo, tal como sustentado na análise bibliográfica do estudo, uma relação directa entre o nível de formação académica e a ascensão dos trabalhadores nas empresas.

Palavras chaves: Ascensão, nível de formação académica, empresa Lobitex.

ABSTRACT

The level of academic training is an increasingly intervening in the management and ascension assumption of workers within a company. Considering the importance of the level of education at the rise of the workers, is dissertation sought to examine the relationship between the level of academic education and the rise (professional), based on a case study carried out in the company Lobitex; Thus outlined the following objectives: to relate and verify the level of academic training of the worker to his rise in the company Lobitex the city of Benguela. With the literature review was possible to analyze the main contributions on the subject of work study. Regarding the methodology, the methods used were based on the literature and two surveys conducted by questionnaires together by employees Lobitex. The results obtained from the literature reveal the existence of a trend by businesses to hire and grow professionally (ascend) only those employees who have seriously and bet on their academic background, also considering the rise of workers a motivational factor for success business. Already on field survey results show that over 50% of respondents recognized the importance of education at the rise of the workers and that the dream of seeking better positions in the labor market and ascend professionally must also be accompanied by an increase in the level academic training. As the conclusion of the study it is observed that in the professional growth process gives greater preference to employees with a high level of academic training, so it is current concern in the face of competition from companies that assist in the employment market, education and training of its employees, existing as sustained analysis of the literature study, a direct relationship between the level of academic education and the rise of workers in companies.

Key words: Ascension, level of academic training, company Lobitex.

ÍNDICE GERAL

| | |
|--------------------------|------|
| Dedicatória | V |
| Agradecimentos | VI |
| Pensamento | VII |
| Resumo | VIII |
| Abstract | IX |
| Índice geral | X |
| Índice de figuras | XIII |
| Índice de quadros | XIV |
| Índice de gráficos | XV |

CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO GERAL

1

| | |
|--|---|
| 1.1 Introdução | 1 |
| 1.2.Tema | 2 |
| 1.3. Justificação da escolha do tema | 2 |
| 1.4. Questões de Investigação | 2 |
| 1.5. Objectivos | 2 |
| 1.6. Metodologia | 3 |
| 1.7. Limitações | 4 |
| 1.8. Estrutura do trabalho | 4 |

CAPÍTULO II - REVISÃO DA LITERATURA

5

| | |
|--|----|
| 2.1. Ascensão nas empresas, perspectivas e desafios | 5 |
| 2.1.1. Ascensão profissional | 6 |
| 2.1.2. As mulheres e a ascensão profissional | 9 |
| 2.1.3. O processo de selecção | 11 |
| 2.1.4. Desenvolvimento, produtividade e competitividade por meio da ascensão | 13 |
| 2.1.5. Problemas relacionados a ascensão | 14 |
| 2.1.6. Sucessão e renovação | 15 |
| 2.2. O Qualificador Ocupacional | 16 |
| 2.3. Plano de carreiras | 20 |

| | |
|---|--------|
| 2.4. A formação académica e profissional | 21 |
| 2.4.1. A educação e a formação profissional | 24 |
| 2.4.2. O sistema educativo angolano | 25 |
| 2.4.3. Teoria do capital humano | 28 |
| 2.4.4. Análise ao plano nacional de formação de quadros | 29 |
| CAPÍTULO III - METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO | 31 |
| 3.1. Tipo de pesquisa | 31 |
| 3.2. As variáveis | 32 |
| 3.3. Campo de observação | 32 |
| 3.4. A População alvo da pesquisa | 32 |
| 3.5. Definição do problema | 33 |
| 3.6. Instrumentos de pesquisa (técnicas de pesquisa) | 33 |
| CAPITULO IV - ESTUDO DE CASO DA EMPRESA LOBITEX DO MUNICÍPIO DE BENGUELA | 37 |
| 4.1. Município de Benguela, situação geográfica, enquadramento social e económico | 37 |
| 4.1.1. Divisão administrativa do Município de Benguela | 37 |
| 4.1.2. Situação política, económica e social do Município de Benguela | 37 |
| 4.2. Formação académica e profissional no Município de Benguela | 38 |
| 4.3. A empresa Lobitex, origem, transformações e desafios | 40 |
| 4.4. Procedimentos da pesquisa prática | 42 |
| 4.5. Análise e interpretação dos dados | 43 |
| 4.6. Resultados dos inquéritos submetidos aos trabalhadores da empresa Lobitex | 44 |
| 4.7. Resultados dos inquéritos submetidos aos directores da empresa Lobitex | 53 |
| 4.8. Análise de dados com a técnica estatística qui-quadrado | 65 |
| 4.9. Discussão dos dados obtidos nos dois inquéritos submetidos aos trabalhadores e directores da empresa Lobitex | 67 |
| CAPITULO V - CONCLUSÃO | 72 |
| 5.1. Conclusões do estudo | 72 |
| 5.2. Recomendações do estudo | 73 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| 5.3. Contribuições da pesquisa | 74 |
|--------------------------------------|----|

| | |
|--------------------|----|
| BIBLIOGRAFIA | 75 |
|--------------------|----|

Anexos (Glossário, entrevistas e inquéritos)

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 - Organograma da Empresa Lobitex | 41 |
|---|----|

ÍNDICE DE QUADROS

| | |
|--|----|
| Quadro nº 1: Trabalhadores inquiridos no primeiro inquérito | 45 |
| Quadro nº 2: Nível académico dos trabalhadores inquiridos no primeiro inquérito | 45 |
| Quadro nº 3: Nível académico * Na sua opinião o nível de formação académica contribui para a ascensão do trabalhador? | 66 |
| Quadro nº 4: Teste qui-quadrado | 66 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico nº 1: Idade dos directores inquiridos | 54 |
| Gráfico nº 2: Sexo dos directores inquiridos | 59 |
| Gráfico nº 3: Tempo de serviço dos directores inquiridos | 55 |
| Gráfico nº 4: Concordância do nível de formação académica como factor de ascensão profissional | 68 |
| Gráfico nº 5: Concordância do reconhecimento do nível de formação académica na ascensão dos trabalhadores face competitividade existente no mercado de trabalho ... | 68 |
| Gráfico nº 6: desconhecimento do qualificador ocupacional por parte dos trabalhadores da empresa Lobitex | 70 |

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO GERAL

1.1. INTRODUÇÃO

A empresa industrial moderna teve a sua origem na revolução industrial, que veio por sua vez introduzir significativas variações na forma de organização do trabalho, na produção, nas tecnologias e no conceito de tempo, enquadrando-se numa sociedade capitalista com constantes desafios, mudanças e também oportunidades.

No mundo actual as constantes transformações no mercado de emprego e a globalização têm motivado uma competitividade cada vez mais crescente entre as empresas, por um lado e por outro, uma maior aposta em funcionários competentes e altamente qualificados. A capacidade competitiva das empresas depende cada vez mais do conhecimento, da criatividade e da competência que o seu pessoal dispõe para trabalhar, constituindo o principal desafio para os gestores desenvolver os seus conhecimentos técnicos, relacionais e de capacidade de análise do mercado e da sua tendência (Grint, 1998).

Neste trabalho de pesquisa procurou-se abordar a relação e a influência do nível de formação académica na ascensão dos trabalhadores na Lobitex - Empresa de venda e prestação de serviço no sector da informática, localizada no município de Benguela, província de Benguela, tendo como actividade principal a venda de material informático e contando actualmente com 189 trabalhadores distribuídos nas áreas que compõem a empresa.

Os cargos de chefia das empresas estão a ser atribuídos a indivíduos que reúnem conhecimentos técnico-profissionais e que ofereçam confiança, sendo recrutados dentro e fora da própria empresa, existindo, no entanto muitas barreiras para os trabalhadores ascenderem a tais posições (categorias) tornando-se importante conhecer o porquê de tal facto. Qual a explicação possível deste paradoxo? É esta a principal causa que motivou a escolha o tema.

1.2. Tema

Neste trabalho de pesquisa propôs-se abordar o nível de formação académica como factor de ascensão na empresa Lobitex do Município de Benguela. Nele são apresentadas e discutidas perspectivas ligadas ao processo de ascensão (profissional), tendo como base as principais mutações do mundo empresarial moderno. O trabalho é um estudo de caso realizado na empresa Lobitex. Espera-se com as questões de pesquisa observar a influência do nível de formação académica na ascensão dos trabalhadores.

1.3. Justificação da escolha do tema

Este tema é importante para a gestão e sucesso das empresas, na medida em que o seu estudo, além de criar bases de entendimento do fenómeno, facilitaria a criação de mecanismos idênticos de ascensão dentro das empresas para todos os trabalhadores, uma vez que a produtividade e o sucesso das empresas na actualidade dependem muito do papel que se dá ao trabalhador e do seu compromisso com a empresa, tornando-se importante para as empresas e não só, o domínio de tais realidades (Grint, 1998). A opção pela empresa Lobitex deveu-se ao facto de está pertencer a um mercado em expansão (prestação de serviço no sector da informática) no município de Benguela, e que passa por várias mutações e desafios, atraindo a maior parte dos indivíduos que se encontram na idade activa.

1.4. Questões de Investigação

A definição do problema de estudo do trabalho engloba as seguintes perguntas de investigação:

1. Em que medida o nível de formação académica está relacionado com a Ascensão nas empresas?
2. Será que o nível de formação académica é um factor de ascensão nas empresas?
3. Até que ponto o nível de formação académica influencia a ascensão dos trabalhadores na empresa?

1.5. Objectivos

O presente estudo tem como objectivo geral o seguinte:

Analisar a relação existente entre o nível de formação académica do trabalhador e a sua ascensão na empresa Lobitex do município de Benguela.

Em termos de objectivos específicos é pretensão desta pesquisa:

1. Relacionar o nível de formação académica do trabalhador com a sua ascensão na empresa Lobitex do município de Benguela.
2. Verificar até que ponto o nível de formação académica do trabalhador está relacionado com a sua ascensão na empresa Lobitex do município de Benguela.

1.6. Metodologia

A metodologia da pesquisa apresenta-se como um estudo de caso, na medida em que descreve e explica o processo de ascensão na empresa Lobitex e nas organizações em geral, a partir da variável formação académica.

Com base nos procedimentos técnicos utilizados o estudo de caso é o tipo de pesquisa adequado aos propósitos da temática em estudo, pois investiga fenómenos dentro de um contexto real e visa explorar situações da vida real; descrevendo situações do contexto em que esta sendo feita determinada investigação e explicando as variáveis causais de determinado fenómeno em situações muito complexas que se tornam difíceis com levantamentos e experimentos (Yin, 2001).

Para assegurar a realização e a consistência da pesquisa recorreu-se aos seguintes métodos científicos de colheita de dados:

- Pesquisa bibliográfica: sendo uma pesquisa científica, as fontes bibliográficas constituíram suporte para a clarificação dos aspectos teóricos relacionados ao objecto de estudo do trabalho.
- Inquérito por questionário: foram elaborados dois questionários, um com objectivo de analisar a opinião dos directores da empresa Lobitex sobre o processo de ascensão e o nível formação académica e outro com objectivo de analisar a opinião dos trabalhadores da empresa Lobitex sobre a ascensão e o nível de formação académica.

1.7. Limitações

Para além da dificuldade no acesso a documentação e literatura sobre o objecto de estudo a nível local, varias empresas negaram a realização da pesquisa nas suas instalações, mas a paixão pelo trabalho moveu-nos em direcção a outras empresas com intuito de realizar a pesquisa, sendo que a mesma acabou por ser aceite na empresa Lobitex.

1.8. Estrutura do trabalho

O trabalho apresenta cinco capítulos, que abordam temáticas relacionadas com o objecto de estudo do trabalho. No primeiro capítulo que trata da introdução, descreveu-se o trabalho, começando pela introdução e caracterização do mesmo, evidenciando-se também os objectivos e as motivações que levaram a realização da pesquisa.

O segundo capítulo analisa as principais contribuições sobre o objecto de estudo do trabalho, ferramenta importante na compreensão da análise a ser feita.

No terceiro capítulo aborda-se a metodologia do trabalho, apresentam-se as técnicas, as fases da pesquisa e a população alvo da investigação.

Relativamente ao quarto capítulo que trata do desenvolvimento do trabalho. Aborda-se a situação geográfica, económica e social do Município de Benguela, levantou-se o número de empresas, instituições sociais e académicas existentes no Município de Benguela, observou-se a empresa Lobitex, sua origem, estrutura, organização, desafios e transformações, realizando-se também o levantamento, a análise e a interpretação dos dados da pesquisa.

Finalmente no quinto capítulo apresentam-se as conclusões do estudo, as respectivas recomendações e as contribuições da pesquisa.

CAPÍTULO II - REVISÃO DA LITERATURA

Neste capítulo dedicado a fundamentação teórica do trabalho, analisa-se as principais contribuições sobre o objecto de estudo do trabalho, ferramenta importante na compreensão da pesquisa.

2.1. Ascensão nas empresas, perspectivas e desafios

O termo ascensão deriva do verbo ascender e significa subida ou elevação, acto ou efeito de ascender, situação ou condição na qual algo se movimenta para um local mais alto elevando-se. A palavra ascensão na religião refere-se a subida de Jesus ao Céu, em algumas culturas o termo designa a passagem de uma fase para outra (por exemplo a ascensão para a fase adulta, a fase do amadurecimento (Oliveira, 2004). Na sociedade ascensão representa elevação do estatuto social, uma mudança de uma classe social mais baixa para outra de nível superior. (Giddens, 2004).

No mundo laboral, o termo ascensão é usado para apontar a mudança do funcionário (trabalhador) a um cargo mais elevado ou superior ao que anteriormente desempenhava, podendo ser vertical ou horizontal:

A ascensão horizontal é a mudança dos trabalhadores de uma área para outra, dentro da mesma categoria e nível salarial, por cumprimento ou aperfeiçoamento profissional, ao passo que ascensão vertical é a evolução do trabalhador para categoria e nível salarial superior àquele em que se encontra, em função da escolaridade, experiência profissional, complexidade das actividades e desempenho.

Nesta pesquisa procurou-se referenciar a ascensão ao processo de promoção aqui os trabalhadores estão sujeitos no local de serviço.

Sabe-se que ambicionar uma boa posição social, ter dinheiro e status é fácil, mas, para alcançar tal situação, será preciso empenhar-se em estudos, trabalho e no desenvolvimento de uma excelente teia de parceiros, que nos permitirá uma aptidão maior de opções e recursos para atingirmos nosso objectivo.

2.1.1. Ascensão profissional

A ascensão profissional sucede quando um profissional sente que precisa de mais espaço para exercer as suas competências, e procura negociar as condições para tal, quando tais habilidades se tornam fundamentais para a empresa e sente que há interesse em manter esse profissional, de outra forma, pode-se procurar novos espaços e colocações em outras empresas, novos desafios em outras actividades ou regiões, tornando-se necessário reunir os mecanismos que possibilitem a ascensão na empresa.

Segundo Brochado et al. (2013), quando um novo colaborador é contratado, surgem novas expectativas na direcção ou liderança. Pergunta-se o que será de bom que este candidato irá trazer a organização? Será que vai se adaptar ao sistema corporativo da empresa? Será que fizemos a escolha do candidato ideal? Da mesma forma o funcionário se pergunta: Será que agradei? O que posso fazer para ajudar a empresa? Será que vou ser reconhecido? Vou crescer profissionalmente aqui?.

Qualquer trabalhador dentro da empresa procura crescer profissionalmente, sentir-se reconhecido pelo que faz, sentir amor ao que faz, desenvolver e operar mudanças positivas para a empresa em que trabalha e sentir essas mudanças positivas em sua própria vida. Às vezes a ascensão tão esperada demora um pouco, mas é possível conquistá-la.

É importante o indivíduo reconhecer primeiro as suas capacidades e até onde pode chegar na hierarquia da empresa, para depois exigir e tornar claro, as suas ambições, sendo, por vezes a própria empresa, a manifestar a vontade de mudar a posição do trabalhador. Na maioria das vezes depende do trabalhador a possibilidade de ascender na empresa, sendo sua responsabilidade criar os meios para que tal aconteça.

Em relação a ascensão pode dizer-se ainda que “Promover pessoas é condição fundamental não só para esse crescimento da organização mas também para a manutenção do nível de estímulo e motivação” (Xavier, 2006, p. 142).

De facto um maior rendimento do trabalhador satisfaz não só a empresa mas também contribui para a afirmação deste dentro da hierarquia da empresa. A valorização do empregado, por parte da empresa, fundamenta-se no reconhecimento do trabalho desenvolvido e no reconhecimento da sua relevância no que concerne a obtenção de fins específicos da organização, isto pressupõe a existência de mecanismos adequados quanto a motivação laboral, a mobilidade em posições mais alta da empresa pode ser a solução e anseio de empregados altamente produtivos, poderíamos no entanto perguntar como alguns funcionários rendem mais que outros dentro da empresa, porque a avaliação de uns é melhor que a de outros...se poderia buscar a resposta nas capacidades e habilidades de cada funcionário; mas também no desejo de cada trabalhador de prosperar na empresa, de subir na sua hierarquia, trabalhando, se destacando, se especializando, se adaptando a novas realidades e assumindo novos desafios.

Por outro lado, de acordo com Xavier (2006) nem sempre é fácil para as empresas encontrar a pessoa certa para ocupar os cargos que estejam vagos, estando as empresas convidadas a recrutar interna e externamente pessoal para esses postos, destacando-se aqui o papel que se dá a área de recursos humanos para a concretização de tal objectivo. A empresa mediante a necessidade de possuir um novo colaborador para um novo posto criado ou sem pessoal precisa avaliar seus funcionários (recrutamento interno), e coloca-los em pé de igualdade com o profissional externo que venha a concorrer (recrutamento externo), a área de recursos humanos deve procurar adoptar critérios de selecção que se identifiquem com os objectivos da empresa, para não confundir os candidatos e entenderem já, o tipo de responsabilidade que a empresa espera deles. Quanto à vaga, deve-se dar primazia a quem já pertence a empresa para não criar situações de descontentamento da parte dos trabalhadores, mas isso não significa, necessariamente, que sempre que, haja vaga, tenha que ser para quem já trabalha na empresa, a um conjunto de requisitos que é necessário observar para evitar problemas maiores para a empresa (o despreparo do candidato anuncia futuros inconvenientes do seleccionado).

A área de recursos humanos é uma área bastante nova na gestão empresarial, mas que a cada dia ganha mais relevância na tomada de decisões (decisões que afectam o

funcionamento da empresa), apresentando-se como mecanismo de gestão, interligação e controle da própria empresa, realidade aceite na maior parte das economias competitivas que olham para seus quadros com expectativa no que toca ao desenvolvimento de competências que permitam enfrentar a concorrência e o desafio da satisfação do cliente, colocando por vezes grande pressão sobre os trabalhadores, tornando claro as potencialidades (caso existam) de cada trabalhador e a necessidade de recrutar novo pessoal, “De um lado, a empresa precisa recrutar um número suficiente de candidatos com bom potencial para suprir suas demandas de pessoal; De outro, essa tarefa traz algumas dificuldades e complicações naturais” (Xavier, 2006, p. 24).

Ainda de acordo com Xavier (2006) pode-se indicar como fontes de recrutamento de pessoal para a empresa e assim permitir a ascensão dos trabalhadores:

1. A própria empresa;
2. Pessoal da vizinhança;
3. Outras empresas;
4. Escolas;
5. Entidades de classe, sindicatos, organizações de serviços;
6. Serviços profissionais;
7. Sites de internet especializados em emprego;
8. Um banco de dados actualizado com todas as informações dos trabalhadores.

Pode-se constatar que estas fontes de recrutamento visam acima de tudo buscar um colaborador que corresponda com os objectivos da empresa, daí a preocupação em se fazer um bom recrutamento e a consequente selecção. Por um lado as exigências da empresa ao futuro colaborador e por outra, as condições que o mesmo deve reunir para ascender a tais postos (categoriais).

Por outro lado, de acordo com Brochado et al. (2013), algumas sugestões podem ser seguidas para o novo funcionário alcançar a ascensão dentro da empresa:

1. Estudar - o estudo abre novos horizontes e fornece fontes de conhecimento que antes eram-lhe desconhecidas. Mesmo que tenha uma certa estabilidade

financeira, não se deve parar de estudar. Junte os recursos necessários para isso, uma poupança, ou faça cursos on-line caso não tenha muito tempo.

2. Comunicar - converse com seus superiores sobre suas ideias, sobre planos de projetos que podem beneficiar a empresa de alguma forma. Pode ser que nem seja algo grandioso e explosivo, mas pequenas mudanças favoráveis, são sempre bem-vindas. Monte ou apresente seus projetos, procure ser notado.
3. Mostrar – disponibilize-se e apresente-se em condições, use roupas adequadas e diversificadas, esteja disponível.
4. Mostre seus dons – todos nós temos diversos dons que podem ser aperfeiçoados ou adquiridos. Ajude naqueles detalhes que podem servir a empresa e necessitaria da presença de um especialista. Faça da dificuldade uma oportunidade, com certeza seus chefes notarão seu empenho e diferencial.
5. Ser diferente – cuidado com as câmeras, hoje tudo é visto e captado. Se tiver algum problema, tente resolver com seus colegas de maneira pacífica, sem causar constrangimento ou aborrecimento, deixe sempre as informações claras, para evitar problemas.
6. Manter a cultura do respeito – aceite a diferença e as opiniões contrárias, as que você defende. Não apoie desvios, mentiras, boicotes, ou qualquer ato desonesto, esse tipo de atitude não será bom, você pode e muito se prejudicar e trazer sérias consequências para sua vida e a de seus familiares.
7. Ter paciência, lute e acredite no seu potencial - não importa como as outras pessoas conquistaram o sucesso ou a ascensão profissional, tenha paciência com a sua vez. A sua oportunidade e o seu momento chegaram.

2.1.2. As mulheres e a ascensão profissional

O mercado de emprego vem ao longo do tempo passando por várias transformações, entre elas o desenvolvimento tecnológico e o aumento significativo de mulheres activas

profissionalmente. Actualmente as mulheres deixaram de ser somente donas de casa e passaram a integrar a hierarquia de todo tipo de empresas.

Elas estão hoje trabalhando e se profissionalizando, ganhando espaço significativo no panorama organizativo das empresas. Este crescimento ou afirmação ainda não garante no entanto a igualdade de direito em relação aos homens, existindo alguma discriminação no ambiente laboral quanto ao trabalho e a competência feminina.

As mulheres estão publicamente mais competitivas e se preparando cada vez mais para ascender profissionalmente, facto que pode ser comprovado pela rápida afirmação no mundo do trabalho, investimento em formação, equilíbrio nas tarefas domésticas, e ocupação de cargos na hierarquia da empresa. No entanto ainda são grandes as dificuldades que elas enfrentam no dia-a-dia laboral, existindo muitas barreiras e desigualdades em relação aos homens quanto aos benefícios, ocupação de lugares dentro da hierarquia da empresa e igualdades de oportunidades. Problemas pessoais também enfermam a confiança que deve ser depositada no trabalho feminino, um certo ceticismo ainda reina na altura de depositar um cargo de gerência da empresa as mulheres, a ideia da mulher trabalhadora domestica que passa todo tempo cuidado da casa ainda esta presente em muitos homens.

O maior factor de impedimento para mulheres que buscam crescer profissionalmente e ocupar postos mais altos nas hierarquias empresariais está relacionado muitas a vezes à dupla jornada que exercem, pois não conseguem conciliar ambição profissional com responsabilidades familiares e ao se verem obrigadas a optar, acabam escolhendo a família, adiando assim seu sonho profissional.

As mulheres que tem conseguido ascender profissionalmente em suas carreiras, são aquelas que acabam descobrindo uma forma de desviar estas dificuldades, encontrando um meio para vencer esta grande barreira, muitas contam com a ajuda de babás e empregadas domésticas que contribuem significativamente para a redução de preocupações com o lar e com os filhos, outras, no entanto, não usufruem destas formas de ajuda, restando assim o compartilhamento de tarefas diárias com o marido. É

importante envolver o parceiro nas responsabilidades familiares, dividir afazeres domésticos, supermercado, o cuidado com os filhos também deve ser discutido quando se deseja ascensão profissional.

No entanto se reconhece que a ascensão profissional feminina, ainda é assunto novo no mundo empresarial, atualmente a grande maioria do alto escalão da hierarquia organizacional é constituída por homens. Para chegarem ao topo de suas carreiras, as mulheres também encontram dificuldades neste sentido, justamente por não terem modelos a serem seguidos. Não tendo em quem se espelhar, encontram entraves e barreiras que precisam aprender a quebrar sozinhas, sendo desta forma muito mais difícil e trabalhosa, pois normalmente acabam agindo de acordo com o que acreditam ser o correcto ou ainda seguindo modelos masculinos.

Jordão (2011) sustenta que para a mulher chegar em cargos mais elevados ela tem que mostrar ser bem melhor que os concorrentes do sexo masculino, caso contrario, em situação de igualdade de desempenho e formação académica o homem ainda leva a preferência. Apesar disso, afirma o autor é facto o avanço que a mulher já trilhou na conquista de seu espaço no mercado de trabalho e na ocupação de cargos de liderança.

2.1.3. O processo de selecção

Neste ponto, aborda-se o processo de selecção de trabalhadores apenas enquanto mecanismo de escolha para a ascensão dos trabalhadores, e não enquanto processo de contratação e admissão de pessoas numa empresa.

A selecção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar em algumas áreas da organização, aquelas que apresentam características desejadas pela mesma. Em termos mais amplos, a selecção busca dentre os vários candidatos recrutados, aqueles que são mais adequados aos cargos existente na empresa ou às competências necessárias, o processo selectivo visa manter ou a aumentar a eficiência e o desempenho humano, bem como a eficácia da organização.

Segundo Chiavenato (2010) selecção é o processo pelo qual uma organização escolhe de uma lista de candidatos a pessoa que melhor alcança os critérios de selecção para a posição disponível, considerando as actuais condições de mercado. A este respeito Chiavenato (2010) sustenta ainda que como um processo de decisão, a selecção de pessoas comporta três modelos de comportamento:

- Modelo de colocação: há um só candidato e uma só vaga a ser preenchida por aquele candidato. Este modelo não inclui alternativa de rejeitar o candidato. O candidato deve ser admitido ou promovido sem sofrer qualquer rejeição.
- Modelo de selecção: há vários candidatos e apenas uma vaga a ser preenchida. Cada candidato é comparado com os requisitos exigidos pelo cargo que se pretende preencher, ocorrem duas alternativas: aprovação ou rejeição.
- Modelo de classificação: existem vários candidatos para cada vaga e varias vagas para cada candidato. Cada candidato é comparado com os requisitos exigidos pelo cargo que se pretende preencher. Ocorrem duas alternativas para cada candidato: ser aprovado ou rejeitado para aquele cargo. Se aprovado é admitido ou promovido. Se rejeitado passa a ser comparado com requisitos exigidos por outro cargo que se pretende preencher, até se esgotarem os cargos vagos e as alternativas restantes.

O modelo de classificação é superior aos modelos de colocação e de selecção, pois aproveita os candidatos disponíveis, permite maior eficiência do processo selectivo, por envolver a totalidade de cargos vagos a serem preenchidos e proporciona redução dos custos operacionais por evitar duplicidade de comparações ou repetição de despesas com o processo.

Na mesma linha de pensamento constatou-se ainda que as empresas antes de seleccionarem (ascenderem) um determinado trabalhador se baseiam em variáveis como idade, sexo, características físicas, formação académica e profissional, localização e experiência para além das fontes já referenciadas atrás (Grint, 1998).

Apesar dos critérios enunciados para seleccionar os trabalhadores, situações subjectivas podem surgir e viciar uma contratação ou ascensão, a título de exemplo pode-se citar o apadrinhamento, a opção por colaborador externo, exigências alem das capacidades dos

trabalhadores (o caso do tempo de experiência), a rapidez para suprir a vaga, o despreparo dos seleccionadores, critérios inadequados, economia etc.

Na perspectiva actual contrata-se uma pessoa para que esta possa fazer uma carreira – e neste sentido, poderá falar-se igualmente de estabilidade em termos emocionais e são valorizadas as suas capacidades de aprendizagem (por vezes esta capacidade está correlacionada com a idade do candidato e com expectativas de vida futura, no trabalho ou na aposentação) e de adaptação à empresa (e à sua cultura) e a sua aptidão para o trabalho em grupos ou equipas, tornando-se também importante que a empresa se abra ao exterior e não se limite a uma política de recrutamento interno (Firmino, 2002).

A gestão de carreiras, pela aproximação tradicional, confere ao trabalhador estabilidade no seu posto de trabalho, mas sem grandes perspectivas de carreira, num contexto em que a gestão de pessoal pouco participa na definição das carreiras de cada colaborador e a prioridade é dada às necessidades da empresa. Esta situação, apesar de estar assegurando alguma estabilidade do trabalhador, que em muitos casos esta protegido por lei, impede-o no entanto de experimentar novas funções dentro da organização por via da rotação. Por outro lado um trabalho monótono e desinteressante poderá conduzir a elevadas taxas de absentismo. Na óptica do modelo actual são consideradas as necessidades dos indivíduos, todos são envolvidos e a gestão de recursos humanos acompanha a carreira dos colaboradores da empresa (Firmino, 2002, p.101).

2.1.4. Desenvolvimento, produtividade e competitividade por meio da ascensão

Os processos de desenvolvimento e produtividade da empresa são analisados aqui através das condições existentes no local de trabalho. Tem-se a vaga ideia de relacionar o desempenho do trabalhador com o sucesso da empresa, de facto são duas variáveis importantes a se ter em conta na relação trabalhador-empresa, mas um conjunto de pressupostos podem mascarar o entendimento do assunto, procurou-se observar como a ascensão do trabalhador contribui para o desenvolvimento da empresa, como a subida do trabalhador na hierarquia motiva o trabalhador. Por outro lado, tal como sustenta Xavier (2006), os trabalhadores hoje preocupam-se com a sua imagem na empresa, têm a constante necessidade de apostarem na suas capacidades intelectuais de modo a reunir os pressupostos necessários para, em primeiro lugar, equiparar os conhecimentos com outros profissionais da mesma área e em seguida fornecer confiança e segurança que as empresas hoje necessitam para fazer frente a concorrência. Paralelamente a este facto

está a tomada de consciência da empresa no papel da competitividade na gestão de pessoas, pois a organização precisa ser competitiva para sobressair no mercado. Ela precisa ser muito bem administrada para que não gere prejuízos. A competição existe também entre os colaboradores, sendo que esta deve ocorrer de forma que não prejudique a empresa e os colaboradores devem ter conhecimento que quanto maior for sua dedicação e capacidade de superação, maiores serão suas facilidades de ascensão na organização. O gestor de pessoas precisa estabelecer um ambiente harmonioso, seguro e incentivar a participação de todos colaboradores em treinamentos para que possam competir com os demais de forma igualitária.

Numa era em que há instabilidade e concorrência entre os trabalhadores, o entendimento sobre a qualidade do suporte recebido para ascensão pode influenciar diretamente a avaliação do trabalhador sobre sua realização pessoal e as emoções experimentadas diariamente na organização.

Segundo Xavier (2006) aponta-se em seguida as principais oportunidades de desenvolvimento para os trabalhadores e nas quais podemos observar o processo de ascensão:

1. Evolução na hierarquia dentro do departamento;
2. Evolução na hierarquia fora do departamento;
3. Delegação de novas tarefas.

Torna-se importante salientar também o facto de existirem empresas em que os trabalhadores não têm todos a mesma apetência para a mudança, não buscam todos requisitos para serem promovidos, não sonham todos com cargos mais altos e que ofereçam melhores benefícios.

2.1.5. Problemas relacionados a ascensão

Muitas incógnitas podem surgir com o processo de ascensão, o facto de não estar ao alcance de todos trabalhadores é um deles, a falta de transparência dos mecanismos de selecção também pode ser apontado aqui. De seguida se assinala os mais frequentes conforme Xavier (2006): A desinformação que se cria em torno das vagas criadas ou

existentes, a falta de critérios transparentes e aceites por todos, o tempo de selecção etc. A maior parte destes problemas surgem de forma isolada e a solução que se dá depende muito da organização interna da empresa; uma boa comunicação sobre todos os procedimentos que envolvem a promoção dos trabalhadores ajudaria a diminuí-los. Por outro lado é certo afirmar que a ascensão de uns, trás descontentamento em outros, muito mais quando o ambiente laboral não propicia uma boa comunicação. O importante neste facto é a clarificação dos procedimentos (requisitos) necessários a ascensão dos trabalhadores (na empresa devem todos os trabalhadores estar ciente do que devem e podem fazer para ascenderem a determinadas categorias e cargos da hierarquia da empresa.

A comunicação facilita o conhecimento da organização da empresa, ajuda a gestão de recursos humanos a planificar as políticas da empresa, a nível humano vários benefícios podem surgir, como as promoções a nível pessoal, resultado por vezes da avaliação que se faz individualmente a cada trabalhador. De facto a avaliação do trabalhador é um factor diferencial que permite seleccionar uns entre muitos para concorrer a determinados postos de trabalhos vagos ou criados, mediante reestruturações e expansão de negócios.

2.1.6. Sucessão e renovação

Sucessão e renovação são dois processos lógicos e inevitáveis nas grandes empresas, nos quais podemos observar a ascensão dos trabalhadores. Xavier (2006) refere que a renovação pode dar-se:

- a) Por promoção dentro do departamento;
- b) Por promoção para outras áreas dentro da empresa;
- c) Por mudanças de cargos, na linha horizontal, dentro ou fora do departamento;
- d) Por mudanças de função dentro dos mesmos cargos.

As empresas podem renovar o seu pessoal mediante políticas adoptadas e particularidades do mercado, a renovação visa sobretudo o sustento e o aumento da produtividade da empresa. Nas empresas familiares (empresas criadas por dois ou mais membros pertencentes a mesma família e que participam no seu funcionamento, hierarquia e gestão), o êxito dos processos sucessórios depende muito da maneira como

o pai, que também preside a empresa preparou sua família para o poder e a riqueza, onde situações de ciúme e egoísmo por vezes acabam trazendo conflitos com consequências nefastas para a empresa.

A sucessão deve ser assumida pelo gestor, que deve ser capaz de absolve-la, não importa a desconfiança no novo, o reconhecimento deste facto passa também pela preparação dos novos colaboradores e pelo entendimento da dinâmica do mercado que exige funcionários capazes de se adaptarem aos desafios que lhes são impostos. “Não existe feito maior para os mentores do que quando as pessoas que eles desenvolvem os passam” (Maxwell, 2010, p. 105).

Actualmente, muitos dos processos sucessórios são traumáticos não porque as empresas não têm sucessores à altura dos talentos a serem substituídos, mas principalmente por que elas não os conhecem. As competências raramente são descobertas e treinadas com a devida antecedência. Além do desperdício das potencialidades internas, as contratações externas podem gerar desmotivação em talentos potencialmente capazes para ocupar as vagas em aberto, exige-se dos gerentes a descoberta contínua de talentos nas empresas também para ocupar postos e cargos novos; resolver desafios empresariais mais complexos, resolver problemas dos clientes e uma infinidade de actividades relacionadas com a aplicação do conhecimento empresarial.

Um bom gestor cuida de ter uma equipe que funcione perfeitamente bem caso ele seja obrigado a se ausentar, ainda que por períodos maiores. Para que ele possa fazer isso de modo confiante, é necessário que também se preocupe com o seu próprio desenvolvimento profissional. Ele poderá deixar os outros subirem – e subirá também (Xavier, 2006, p. 146).

2.2. O Qualificador Ocupacional

O Qualificador Ocupacional é um instrumento legal angolano que define a descrição de todos os postos de trabalho da empresa (pública e/ou privada), organizados sistematicamente de forma funcional e hierárquica, contendo para cada posto o conteúdo do trabalho, o perfil exigido para o seu exercício e a remuneração correspondente, criado pelo decreto nº 70/01 de 5 de Outubro de 2001, estabelece a obrigatoriedade das empresas elaborarem e aplicarem na sua gestão de pessoal

qualificadores ocupacionais para cada um dos postos de trabalho existente na sua empresa.

Considerando que a organização e a gestão dos recursos humanos concorrem para a elevação do índice de produtividade, da qualidade e do crescimento, havendo necessidade de se introduzir a nível das empresas critérios e objectivos de enquadramento profissional, bem como os respectivos conteúdos de trabalho e os conhecimentos exigidos para ocupação de um determinado posto de trabalho; tendo em conta a importância que os qualificadores ocupacionais representam para a correcta gestão dos recursos humanos, o Qualificador Ocupacional determina:

1. São obrigadas todas as empresas privadas, públicas, mistas, nacionais e estrangeiras a elaborarem e aplicarem na sua gestão de pessoal, qualificadores ocupacionais para cada um dos postos de trabalho existentes na sua estrutura, respeitando-se sempre a especificidade própria de cada empresa.
2. É concedido o período de seis meses às empresas para criarem o Qualificador Ocupacional.

Ficam assim obrigadas as empresas em Angola a possuírem este instrumento jurídico da relação laboral, incorrendo a sanções, aquelas que não cumpram este pressuposto. Com ele é possível definir-se as categorias e postos de trabalho da empresa, saber as funções de cada categoria, entender a sua hierarquia e como movimentar-se dentro dela. Constatou-se ainda ser este o único mecanismo que possibilita a ascensão do trabalhador e o seu desconhecimento por parte de muitas empresas angolanas e estrangeiras. Outra observação a ser feita aqui sobre o qualificador ocupacional é o facto de apenas referir pessoal interno da empresa, o que possibilita aos trabalhadores fazer carreira, isto é, progredir na hierarquia da empresa, mediante passagem nas várias categorias que o qualificador ocupacional prevê para cada profissão (posto de trabalho).

Aliado ao desconhecimento do qualificador ocupacional por parte de muitas empresas angolanas, esta a dificuldade da sua fiscalização pelos órgãos competentes (Inspecção Geral do Trabalho) que existem em número reduzido em relação ao número de empresas que crescem a cada dia que passa. É um instrumento que deve auxiliar a

gestão de carreiras numa empresa, sendo a sua correcta elaboração de grande importância para a sua aplicação.

Na Administração Pública a questão da ascensão é clara para a maioria dos trabalhadores, pois aparece legislado as formas e os critérios para ser promovido, sendo a área de recursos humanos responsável por todo processo (decreto presidencial nº 102/11 de 23 de Maio - Angola)¹

Pode-se ainda assinalar que:

1. O acesso em qualquer carreira efectua-se na categoria mais baixa após admissão mediante concurso público.
2. A ascensão nas carreiras verticais faz-se por promoção dependendo da existência de vaga e da observância dos períodos mínimos de permanência na categoria imediatamente inferior (três anos) e obedecem às demais disposições legais sobre concurso (concurso público) de acesso.
3. O ingresso nas carreiras horizontais faz-se por progressão, verificando-se a mudança de categoria após a permanência de três anos numa categoria.
4. A ascensão e a progressão nas carreiras ficam sujeitas a atribuição de classificação de serviço graduada pelo menos em bom ou equivalente durante o tempo de permanência nas categorias imediatamente inferiores de cada carreira.

A Carreira é entendida aqui como o conjunto hierarquizado de categorias as quais correspondem funções da mesma natureza a que os funcionários terão acesso de acordo com a antiguidade e o mérito evidenciado no desenvolvimento profissional. E Categoria a posição que os funcionários (trabalhadores) ocupam no âmbito de uma carreira, sendo estruturada em:

- a) Verticais quando integram categorias com o mesmo conteúdo funcional diferenciadas em exigências, complexidade e responsabilidade;

¹ O presente diploma estabelece os princípios gerais sobre recrutamento e selecção de candidatos na administração pública.

- b) Horizontais quando integram categorias com o mesmo conteúdo funcional cuja mudança de categoria corresponda apenas a maior eficiência na execução das respectivas tarefas.

Note-se que o exercício de funções de direcção e chefia de um estabelecimento ou serviço ou de outras formas de responsabilidade superior pelas actividades duma unidade estrutural de uma empresa ou ainda de outras funções exigindo especial relação de confiança, pode ser atribuído, em comissão de serviço, a trabalhadores do quadro da empresa ou a trabalhadores estranhos (Lei Geral do Trabalho de Angola, 2000)².

Os pontos acima assinalados relevam o concurso público como único meio de entrada na Administração Pública e destacam determinados critérios que devem ser observados para ascender um trabalhador (tempo de serviço não inferior a 3 anos, classificação de serviço não inferior a bom e existência de vaga), e por outra, tratando-se de um concurso público o acesso pode ser interno ou externo, mediante também teste curricular (formação académica e profissional dos candidatos). O concurso público é interno quando visa a ascensão dos trabalhadores dentro da mesma área funcional, secção, departamento ou direcção; onde vários funcionários de livre vontade concorrem para determinadas categorias acima daquela que eles desempenham no momento. Cumpridos todos os requisitos atrás mencionados, os funcionários realizam uma prova de admissão relacionada área de trabalho na qual concorrem. Neste processo por vezes a vaga chega a ser preenchida por um profissional externo a organização por motivos políticos ou estruturais, a especificidade do trabalho e a formação académica exigida (concurso externo).

Na mesma linha de pensamento, Brochado et al. (2013), sustentam que, nas organizações públicas, há estabilidade, cargos e carreiras bem definidos, e mudanças na ascensão estabelecidas a partir do tempo de serviço. De facto a organização do serviço público difere do privado em muitos aspectos, especialmente no que diz respeito a acções relacionadas ao crescimento profissional, salários e promoções, as organizações privadas lidam com maior variedade de condições e oportunidades. A ascensão e a

² Artigo 225º da Lei Geral do Trabalho de Angola, pág. 112.

progressão nas empresas privadas são menos previsíveis, podendo resultar de maior esforço e competição interpessoal por parte dos trabalhadores.

É importante assim preparar-se para uma liderança feminina cada vez mais presente onde a cada dia elas conquistam mais o mercado de trabalho e estão dispostas a ocupar o seu lugar, assumindo suas vidas profissionais de forma nunca antes imaginada.

2.3. Plano de carreiras

Ao começar uma carreira profissional ou entrar em uma nova empresa o indivíduo perspectiva e planeja seu futuro considerando as possibilidades de ascensão no seio da organização, situação que é motivada pelo desejo de afirmação pessoal e profissional, de conseguir melhores resultados e ascender socialmente.

Segundo Dutra (2002), o desenvolvimento e o planeamento de carreiras é um processo complexo onde convergem os desejos, expectativas do trabalhador e da organização e que variam segundo as pressões exercidas sobre o individuo formando uma teia de interesses empresarias e individuais. No entanto o desenvolvimento de carreira deve ser orientado e determinado pela trajectória do funcionário na empresa, pelo que a mesma deve ter um modelo de carreira claro e de conhecimento de todos funcionários, onde a gestão de pessoas deve apresentar uma visão sistémica, englobando instrumentos de gestão que facilitam o conhecimento das oportunidades de carreira e canais de diálogo com objectivo de facilitar o processo de escolha dos funcionários (Dutra cit. in Faria 2006).

As empresas devem criar um plano de carreiras que identifique os empregados de elevado potencial e crie condições para progredir na carreira permitindo uma perspectiva de desenvolvimento a médio e longo prazo, a ritmo compatível com as suas ambições e com a capacidade de resposta organizacional.

É, hoje, geralmente, reconhecido que só dando aos funcionários uma perspectiva de desenvolvimento pessoal e profissional é que uma organização pode aspirar a reter os seus melhores profissionais. Se os planos de carreiras não forem ao encontro dos

desejos e aspirações dos funcionários, em especial, daqueles que revelem maior potencial, há forte possibilidade destes abandonarem a organização (empresa) e/ou desmotivarem, comprometendo assim as metas estabelecidas. Quer isto dizer que a empresa deve proporcionar as condições necessárias a mobilidade dos trabalhadores no quadro organizacional, buscando critérios justos que possibilitem a ascensão dos mesmos.

A junção presente entre as pessoas que compõem a organização e a obtenção dos seus fins específicos passa pela valorização recíproca. A valorização do empregado, por parte da empresa, alicerça-se no reconhecimento do trabalho desenvolvido e no reconhecimento da sua relevância no que concerne à obtenção dos fins específicos da organização. A melhor forma de valorizar um empregado consiste em lhe dar oportunidade para que, por meio do seu trabalho, ele possa atingir as suas metas pessoais. Por natureza, o trabalho de cada um é um plano de realização pessoal.

Assim, é em função dos objectivos organizacionais que se deverão projectar as necessidades futuras de recursos humanos, a sua calendarização, o perfil, o número e a localização na estrutura da organização.

Será sempre em função da antiguidade, do desempenho evidenciado e do potencial demonstrado pelos funcionários que devem ser estabelecidos os planos de carreiras para os fazer evoluir entre a sua situação presente e os lugares que, no futuro, podem ocupar no organismo.

Para além destes factores, haverá que analisar uma série de dados adicionais, tais como os funcionários que se prevê que possam vir a ser aposentados neste período ou que possam mudar de função e qual a previsão para internamente os substituir.

2.4. A Formação académica e profissional

Entende-se por formação o conjunto de conhecimentos adquiridos tanto por formação escolar ou extra-escolar, eventualmente completada por cursos de aperfeiçoamento ou

reciclagem, orientados para o exercício de determinada função. A formação académica e profissional são dois conceitos actualmente de grande importância para a gestão de pessoas em uma organização, o nível de formação académica é um factor chave para a produtividade e sucesso das empresas (Firmino, 2002).

A formação académica é toda formação que o indivíduo apreende no sistema de ensino (na escola), com o processo de socialização e no meio social. Considera-se ainda formação académica o conjunto de conhecimentos académicos a que o indivíduo se submete no meio social: Universidades, palestras, debates, cursos sobre determinadas realidades etc.

A formação profissional define-se como o processo através do qual os jovens e adultos adquirem e desenvolvem conhecimentos e aptidões profissionais gerais e específicas, atitudes e práticas directamente relacionadas com o exercício de uma profissão, que complementa a formação escolar no quadro da educação permanente visando uma melhor integração do indivíduo na vida socialmente útil. É portanto uma metodologia que difere da "Educação" no sentido em que se especializa na experiência profissional e é voltada para a aquisição de competências profissionais (Silvestre, 2003).

Existe a preocupação segundo Giddens (2004), de adequar cada vez mais a educação as necessidades da sociedade. Os interesses materiais e profissionais determinam na actualidade o tipo de formação académica a seguir, as escolas tem a preocupação de redefinir constantemente os conteúdos curriculares das disciplinas que leccionam, visto existir uma procura maior para cursos com saídas profissionais e aceitação no mercado de emprego, o trabalhador procura cada vez mais formação que lhe permita ter um emprego e lhe possibilite ao mesmo tempo fazer carreira no local de trabalho.

Desde a revolução a industrial que as empresas encaram o mercado de trabalho com olhar desafiador e competitivo, procurando apostar em soluções inovadoras e pessoal qualificado, ao lado disto a incerteza de um emprego duradouro se apoderou dos trabalhadores, a estabilidade que se procura no emprego, tornou-se uma dor de cabeça para muitos funcionários.

As empresas cada vez mais se vêm diante de cenários difíceis e competitivos, o que as sujeita a procurar profissionais que possuem habilitações gerências diferenciadas e cada vez mais multidisciplinares. A busca por este tipo de profissionais é cada vez mais crescente, o que faz com que estes indivíduos apresentem conhecimentos e experiência e para isso é indispensável um processo de formação contínua. Perante esta realidade crua, como pensar em ascender profissionalmente? É o paradoxo que se coloca a muitos trabalhadores. Apresentar resultados e competir internamente por lugares acima na hierarquia da empresa é a meta atingir para muitos trabalhadores (Grint, 1998).

Muitas empresas apostam na formação dos seus colaboradores como forma de muní-los de competências necessárias para fazer face aos desafios do mercado. Toda formação deve ser convertida em vivências e todo investimento deve estar de acordo com as possibilidades de um crescimento que some em quantidade e qualidade. As empresas valorizam muito os profissionais que tomam por iniciativa própria a identificação e negociação de cursos que possam contribuir na qualidade do se fazer melhor. Cargos e salários são resultados de avaliações de desempenho, e por tanto, estar disposto há doar seu tempo se dedicando ao aprimoramento da técnica é sempre algo a ser registado, que quando em confronto com o próprio cumprimento de metas, serão de peso para a evolução das responsabilidades e funções.

Uma óptima formação académica será necessária em todos os estágios do mercado frente à evolução das carreiras. O mundo é um conjugar entre ofertas e procura, e no caso profissional a oferta de emprego é limitada, o que por um lado justifica as exigências que o futuro empregador pode propor para seleccionar e formar sua equipa de trabalho. Nesse sentido quanto mais formação, cursos e envolvimento que detenham como foco o mercado pretendido, mais diferenciação teremos para vender e poder se destacar entre os seleccionáveis.

Garantir sustentação e crescimento das carreiras, é uma missão quase impossível para muitos trabalhadores, a cada passo um obstáculo maior e mais exigências. Num paralelo onde sabemos que o conhecimento virá de todas as fontes, desde que sejam confiáveis, não dá para se desligar da visão conceitual e académica como meio para melhores entendimentos em relação ao que estamos fazendo, diante das bases e regras que

formam as estruturas do negócio e suas novidades para a sustentação dos próximos passos. A respeito disso, Giddens (2004) sustenta que as empresas estão buscando profissionais com competência, direcção, conhecimento aplicável, capacidade de relacionamento, persistência, pro-actividade e comprometimento, e por outra, é preciso da parte dos trabalhadores ter equilíbrio mental, visão de mercado, saber quais as profissões estão com mais saídas e recebem mais profissionais, diminuir o excesso de confiança (para aqueles que pensam que estudar em universidades de topo é o mais importante), ser versátil e aberto a mudança, conhecer as novas tecnologias. Conseguir sucesso profissional depende de uma série de factores e dentro destes, esforço, qualificação e muitas vezes sorte.

Um dos postulados fundamentais no mundo laboral actual é que a maioria dos empregos requer uma formação. Quanto mais preparado se encontre o jovem, mais oportunidades de trabalho terá, isto é verdadeiro ainda quando a preparação não coincida com a actividade profissional. Os estudos seguidos com seriedade e aplicação ampliam o horizonte e fazem amadurecer a pessoa globalmente. Isto por si só constitui uma vantagem evidente. O novo modelo económico expõe um novo perfil profissional que requer, além de maior qualificação profissional, maior envolvimento emocional e social do trabalhador. O trabalhador ensinado, característico do modelo fordista, deixa de atender aos requisitos do novo padrão produtivo, é necessário um profissional capaz de interpretar dados e sinais emitidos pelos novos sistemas automáticos, agindo pro-ativamente a partir desses dados, atuando como agente do processo de inovação, em vez de ser responsável por uma só tarefa, o que caracterizava a especialização, solicita-se que ele cumpra diversas tarefas, que seja polivalente ou multifuncional, demonstrando várias aptidões que possibilitem a sua transferência e ascensão para outras áreas de trabalho.

2.4.1. A educação e a formação profissional

Com a educação os povos transmitem às gerações mais jovens os seus conhecimentos, seu modo de vida e suas regras e valores. Ao passar por ela, os indivíduos adquirem as informações necessárias para uma vida activa em sociedade e são preparados para se afirmarem no mundo do trabalho.

As novas tecnologias tem permitido uma maior automação dos meios de produção, diminuindo a relevância do trabalho manual. Já não é possível, como ocorria no passado, que pessoas com pouca ou nenhuma instrução possam progredir profissionalmente. Na sociedade do futuro, a do conhecimento, terão vez apenas os indivíduos dotados de uma educação apropriada. Os que não tiverem acesso a ela serão inevitavelmente excluídos (Oliveira, 2004).

Os empregos que requerem mais formação e educação têm a tendência para pagar melhores salários, e existem em menor quantidade no mercado de trabalho. A formação, educação e o nível de esforço influenciam muitas vezes os rendimentos; mas um factor muito importante é a procura pela sociedade de uma capacidade ou ramo de trabalho especial. Em Angola, este facto é novo, mas já começa a ganhar relevância principalmente pelo rápido crescimento económico que o país atravessa e pelas políticas de incentivo ao investimento privado que o governo angolano tem adoptado. O comércio internacional é um factor a se ter em conta no mercado de emprego; as indústrias e as empresas que poderem competir com êxito e exportar para os mercados estrangeiros criam mais empregos e oportunidades de carreira para os trabalhadores.

Os indivíduos que se preparam para carreiras, nas quais há um crescimento da procura, logram por terem tido visão. Aqueles que tentam agarrar-se a empregos em mercados em declínio, utilizando conhecimentos tradicionais, ficam frequentemente decepcionados e poderão mesmo acabar desempregados. Eles precisam receber formação apropriada, seja através dos seus próprios recursos, seja pelo governo, seja pelo seu empregador.

2.4.2. O sistema educativo angolano

Com o alcance da paz, em Angola se assiste a um rápido crescimento em vários sectores da vida social e o sistema educativo não esta fora disso. O país revelou uma grande evolução na educação, com a construção de mais escolas nos centros urbanos e nas zonas rurais, a criação de mais universidades públicas e privadas, a melhorias dos salários na educação, o incremento de mais professores no sistema público de ensino. Neste momento está a se realizar uma reforma educativa para substituir o anterior

sistema educativo, procurando consolidar a concretização dos princípios da integridade, laicidade, democratização, gratuidade e obrigatoriedade. Esta reforma representa uma estratégia educacional para melhorar a qualidade da educação e ensino e responder aos desafios do desenvolvimento do país. O contexto de paz que se vive em Angola é favorável à institucionalização das mudanças em vários domínios, próprias da dinâmica social e da globalização cada vês mais crescente no mundo do emprego, onde o mercado de trabalho admite apenas aqueles profissionais que estejam melhor preparado académica e profissionalmente.

Neste sentido, têm sido alteradas as políticas educativas que têm servido de base para a reforma educativa e curricular em curso, visando melhorar qualitativamente o sistema educativo angolano. Entretanto se questiona a rápida implementação da mesma em Angola, facto que o ministério da educação parece minimizar, ignorando as críticas e o despreparo de muitos docentes em relação a docência no processo actual. Com isto podemos afirmar que a garantia de uma educação para todos e a melhoria da qualidade do ensino em Angola é o objectivo da reforma do sistema educativo angolano.

De modo geral as políticas educacionais ligadas a reforma educativa – adquirem, neste contexto, um novo sentido. Estão orientadas para dar continuidade ao processo de desenvolvimento humano, investindo os recursos públicos nas pessoas, garantindo que todos tenham acesso a um mínimo de educação, saúde, saneamento e habitação, bem como às condições para aumentar a expectativa de vida e alcançar uma distribuição mais equitativa das oportunidades. Estão direccionadas – seja por razões de equidade ou de cálculo político – para compensar conjunturalmente os efeitos da revolução tecnológica e económica que caracteriza a globalização (Ministério da educação de Angola [Em linha]. Disponível em <<http://www.ministério da educação.gov.ao/com>>. Consultado em 18/09/2014).

Podemos identificar como objectivos da reforma no que toca as mutações do mercado de trabalho e a dinâmica empresarial que se assiste:

1. Reformulação, em profundidade, dos objectivos gerais da educação, programas escolares, conteúdos, métodos pedagógicos, estruturas e meios pedagógicos adequados à realidade angolana;

2. Melhoria das aprendizagens e enquadramento pedagógico dos alunos em direcção as novas profissões e com maior saída no mercado;
3. Melhoria da qualidade e quantidade de manuais escolares;
4. Garantia da igualdade de oportunidades a todos os cidadãos através de um ensino primário de qualidade, atingindo particularmente as classes mais desfavorecidas;

Paralelamente a estes objectivos deve-se:

1. Melhorar as aprendizagens por parte dos alunos;
2. Equipar as salas, laboratórios e oficinas, a que por forma o ensino experimental tecnológico possa levar a uma apreensão das aprendizagens mais significativas e ao desempenho de uma profissão;
3. Facilitar a transição para o mundo empresarial e para o mercado de trabalho;
4. Contribuir para criar uma perspectiva de educação e formação ao longo da vida;
5. Assegurar a formação de professores nos níveis pedagógicos, didácticos, técnicos e organizacionais.

Deve ainda o sistema de ensino angolano e as políticas de estado nas áreas da educação promover uma transição pacífica entre a escola e o mundo do trabalho, capacitando jovens e adultos com conhecimentos e habilidades gerais e específicas para o exercício de atividades produtivas, objectiva-se uma educação profissional virada para as novas exigências do mundo do trabalho.

A gestão de recursos humanos no sector da educação, com destaque para o segmento dos docentes assenta em especificidades incontornáveis, que decorrem da complexidade do sistema de educação actualmente sujeito não só a condicionamentos de um contexto de reconstrução e estabilização como também a exigências de um processo de reforma, o que impõe um exercício de equilíbrio entre a expansão da oferta do ensino publico (acesso) e a sua qualidade. Importa referir que o actual estatuto de carreira dos docentes configura-se anacrónico, não apenas em função das exigências que decorrem da implementação de um novo modelo de sistema de ensino actualmente em curso, mas

também pelas incongruências e algumas inadequações de que há a salientar a estruturação compartimentada e estratificada da carreira, que impossibilita, na prática, a mobilidade e progressão dos agentes de educação; situação que tem vindo a traduzir-se em factor de instabilidade do corpo docente no tocante à retenção de agentes de educação de educação qualificados, na base da pirâmide do sistema, o ensino primário, cuja qualidade se afigura determinante para eficácia dos demais níveis de ensino, manifestando-se por outro lado, como factor que pode desencorajar a formação e valorização profissional contínua, indispensáveis aos agentes da educação, em face das novas e constantes exigências que, por toda a parte, se estabelecem aos sistemas educativos.

Quanto a progressão e ascensão (mudança do docente de um escalão para o imediatamente superior daquele que detém dentro da respectiva carreira), ocorre de cinco em cinco anos, após verificação cumulativa, através da avaliação de desempenho, da competência, aptidão pedagógica, disciplina profissional e cumprimento das tarefas complementares regulamentadas (Ministério da educação de Angola [Em linha]. Disponível em <[http://www.ministério da educação.gov.ao/com](http://www.ministério_da_educacao.gov.ao/com). Consultado em 18/09/2014).

Outra dificuldade do sistema educativo angolano centra-se nos níveis bastante altos de analfabetismo da população rural e desfavorecida em paralelo com o baixo nível de escolaridade da população activa, que muito tem diminuído o impacto das políticas educacionais.

2.4.3. Teoria do capital humano

Esta teoria enfatiza o papel que deve ser atribuído a formação do individuo no alcance de melhores lugares no mercado de emprego, segundo Ramos (2005) a teoria do capital humano considera a educação como a fonte principal do investimento em recursos humanos, definindo-o como o conhecimento que cada individuo adquiriu e que depende do seu investimento pessoal em educação/formação,etc. sustenta a autora que para o

indivíduo o investimento no capital humano seria a chave para a obtenção de um salário melhor e de uma profissão com mais prestígio social.

Seguindo a mesma autora podemos salientar que uma das críticas mais frequentes a esta teoria está relacionada com o facto da contrapartida do investimento no capital humano nem sempre ocorrer. O principal mérito atribuído a esta teoria reside no facto de colocar a questão da educação/formação como factor determinante no funcionamento do mercado e na produção de qualificações.

De acordo com Harbison (cit. In Manfredi 1998), A expressão "formação de capital humano", significa o "processo de formação e incremento do número de pessoas que possuem as habilidades, a educação e a experiência indispensáveis para o desenvolvimento político e económico de um país. A criação de capital humano se assimila, desse modo, a uma inversão em benefício do homem e de seu desenvolvimento como um recurso criador e produtivo. Inclui a inversão por parte da sociedade na educação, a inversão por parte dos empregadores no ensino e a inversão de tempo e dinheiro por parte dos indivíduos para seu próprio desenvolvimento.

2.4.4. Análise ao plano nacional de formação de quadros de Angola

Angola é um país rico em recursos naturais pela sua diversidade, abundância e qualidade. Porém, os recursos humanos constituem o bem mais precioso dentre todas as riquezas do país, pois representam o capital mais importante e determinante para o verdadeiro progresso económico e social do país, assim torna-se necessário por parte do estado, a criação de políticas na área da formação académica e profissional, de modo a preparar o seu capital humano para os desafios que se impõem a nível económico e social. O programa indicativo para a valorização da mão-de-obra nacional nasceu da necessidade da valorização da mão-de-obra, focalizando no homem o papel fundamental para a melhoria das condições de vida e bem-estar social.

O plano nacional de formação de quadros é o resultado de um conjunto de acções, que o estado tem vindo a realizar para dotar os seus quadros de conhecimentos necessários

ao exercício da actividade laboral, em instituições públicas e privadas. Diante da concorrência desenfreada que se assiste a nível das empresas, funcionários altamente preparados e competentes tem vindo a merecer lugar de destaque nas empresas, existindo uma competição pelos lugares chaves das empresas, a busca pela formação condiciona a possibilidade de ascensão dos trabalhadores em muitas empresas, sendo importante a contribuição de todos para a materialização em todos os níveis deste plano.

O plano nacional de formação de quadros acaba por ser uma mola impulsadora da inserção, informação, avaliação e orientação profissional, preparação pré-profissional, pré-formação e formação, bem como concessão de apoios a integração no mercado de trabalho, onde se destacam incentivos à contratação, apoios à colocação e acompanhamento pós-colocação e a promoção dos trabalhadores.

CAPÍTULO III - METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

A realização de qualquer estudo deve obedecer a uma metodologia de investigação para ser certificado como científico, sendo a base da sua aceitação (Giddens, 2004).

Neste capítulo apresentam-se as técnicas, os procedimentos e o campo de observação da pesquisa.

3.1. Tipo de pesquisa

Tendo em conta os objectivos do trabalho e os procedimentos metodológicos seguidos, esta pesquisa se apresenta como um estudo de caso.

Segundo Yin (1994) o estudo de caso em investigação é uma forma de realizar pesquisas experimentais ao investigar-se um fenómeno actual dentro de seu contexto de vida real, onde as fronteiras entre o fenómeno e o contexto não são claramente definidas, usando diversas fontes de evidência. Apesar das dificuldades existentes na interpretação desta pesquisa (tempo de realização e o campo de observação), a mesma constitui-se fundamental para a busca de respostas e alcance dos objectivos desta pesquisa.

O estudo de caso pode ser desenvolvido na análise de um indivíduo ou de grupos por meio de observações, aplicação de inquéritos e entrevistas, buscando-se relações entre fenómenos e variáveis que se tornam difíceis de identificar com outros métodos de investigação. Neste trabalho o estudo de caso é apresentado na análise do nível de formação académica como factor de ascensão na empresa Lobitex do Município de Benguela.

A utilização de um estudo de caso na investigação de um determinado fenómeno, normalmente envolve a definição do assunto a ser pesquisado, a recolha de dados, a interpretação dos dados e a tiragem de ilações sobre os mesmos, existindo um interesse particular na investigação de determinado facto.

A definição desta pesquisa como um estudo de caso resulta da problemática levantada e dos procedimentos seguidos no desenvolvimento na pesquisa de campo, uma vez que a

temática do estudo é bastante discutida no mercado de trabalho, seja pelos trabalhadores que desejam crescer profissionalmente e pelas organizações que procuram recrutar candidatos altamente qualificados para fazer face a concorrência existente num mundo cada vez mais globalizado (Brochado et al. (2013).

3.2. As variáveis

Uma variável é uma qualquer dimensão ao longo da qual variam indivíduos ou grupos. Ao avaliar a causa ou causas que explicam uma correlação, como se pretende nesta pesquisa, é necessário distinguir entre variáveis independentes e variáveis dependentes.

Uma variável independente é uma variável que produz um efeito numa outra. A variável afectada é a variável dependente. Nesta pesquisa são apresentadas duas variáveis:

- Variável independente: Nível de formação académica;
- Variável dependente: Ascensão.

Tendo em conta os objectivos da pesquisa, pretende-se com a variável independente buscar a sua influência na ascensão dos trabalhadores da empresa Lobitex, analisando até que ponto pode ser considerado factor de ascensão na empresa Lobitex. Procurando-se com a variável dependente demonstrar como a ascensão pode ser resultado de um maior nível de formação académica.

3.3. Campo de observação

O campo de observação da pesquisa é a empresa Lobitex localizada no município de Benguela, província de Benguela. A Lobitex é uma empresa de venda e prestação de serviço no sector da informática, empregando 189 trabalhadores distribuídos nas áreas que compõem a empresa e nas suas sucursais existentes nas zonas A, B, C, D e E do município de Benguela.

3.4. A População alvo da pesquisa

A população da pesquisa é constituída por todos os trabalhadores da empresa Lobitex, incluindo também os trabalhadores das sucursais criadas nas comunas (zonas A, B, C, D

e E), do município, perfazendo um total de 189 trabalhadores, onde neste efectivo encontramos trabalhadores com cargos de chefia, técnicos, administrativos e trabalhadores não qualificados.

3.5. Definição do problema

Tal como descrito no capítulo da introdução, para o trabalho foram definidos três problemas colocados a partir de três questões de investigação:

1. Em que medida o nível de formação académica está relacionado com a Ascensão nas empresas?
2. Será que o nível de formação académica é um factor de ascensão nas empresas?
3. Até que ponto o nível de formação académica influencia a ascensão dos trabalhadores na empresa?

De modo a permitir o alcance dos objectivos da pesquisa pretendeu-se com o problema de investigação identificar se o nível de formação académica determina e influência na ascensão dos trabalhadores. A realização da pesquisa de campo na empresa Lobitex foi um dos objectivos associado há compreensão do problema levantado.

3.6. Instrumentos de pesquisa (técnicas de pesquisa)

A revisão da literatura fez com que algumas questões consideradas importantes fossem levantadas para serem dirigidas aos trabalhadores e aos gestores da empresa Lobitex. Assim foram aplicados dois inquéritos por questionários para a recolha de dados da pesquisa.

O inquérito por questionário é um dos instrumentos essenciais para a investigação social, cujo sistema de colecta de dados consiste em obter informações directamente do inquirido, é usado em estudos em que a população é bastante vasta e se pretenda fazer generalizações (Giddens, 2004). As respostas são normalmente pré-codificadas, de forma que os inquiridos devem obrigatoriamente escolher as suas respostas entre as que lhe são formalmente propostas.

O questionário é um instrumento de colecta de informação, utilizado numa sondagem ou inquérito, constituído de um conjunto de questões apresentadas de forma escrita, com objectivo de facilitar determinada informação ao investigador (Mascarenhas 2011).

Um questionário é bastante útil quando um investigador pretende recolher informação sobre um determinado tema, deste modo, através da aplicação de um questionário a um público-alvo constituído, é possível recolher informações que permitam conhecê-lo melhor.

Com a utilização dos inquéritos por questionários em estudos onde a população é bastante numerosa é possível recolher dados e fazer interpretações com alguma agilidade, permitindo também a partir das informações recolhidas fazer generalizações a outros grupos com características próximas ou idênticas.

Neste trabalho procurou-se com o inquérito por questionário, recolher e medir as opiniões dos trabalhadores quanto ao objecto de estudo da pesquisa. A sua construção baseou-se num conjunto de interrogações surgidas com a consulta da bibliografia disponível sobre o tema, com as questões de investigação e as motivações da pesquisa; sendo, portanto, a tradução dos objectivos (geral e específico) em questões específicas. O mesmo comporta um conjunto de questões padronizadas para as quais é possível apenas dar um número fixo de respostas (sim, não e mais ou menos), denominando-se inquérito de respostas fechadas. A opção por este tipo de inquérito deveu-se as suas vantagens de utilização em estudos de caso e ao universo da empresa (189 trabalhadores), onde 186 trabalhadores, entre técnicos, administrativos e trabalhadores não qualificados foram submetidos ao primeiro grupo de perguntas que constituem o primeiro inquérito por questionário (anexo 2), que tem o objectivo de conhecer a opinião dos trabalhadores da empresa Lobitex sobre o processo de ascensão (profissional) e o nível de formação académica.

Aos três directores da empresa Lobitex foi aplicado o segundo inquérito por questionário (anexo 3), que tem o objectivo de conhecer a opinião dos directores da empresa Lobitex sobre o processo de ascensão (profissional), e o nível de formação académica.

As questões presentes no inquérito são dicotómicas (de respostas fechadas), pois apresentam apenas três opções de respostas do tipo: sim, não e mais ou menos, diferenciando-se das questões de respostas abertas que permitem ao inquirido construir a resposta com as suas próprias palavras. Para além da justificação já apresentada para a escolha deste tipo de resposta, adequam-se a esta pesquisa, apresentando pouca possibilidade de erro, sendo objectiva, imparcial e fácil de aplicar.

São vantagens da utilização de questões com respostas fechadas: a rapidez e facilidade de resposta, maior uniformidade, rapidez e simplificação na análise das respostas e o facto de permitirem contextualizarem melhor as questões. As desvantagens atribuídas as questões dicotómicas normalmente referem-se aos erros sistemáticos das questões apresentadas e a falta de originalidade e variedade de respostas, devendo existir rigor metodológico na colocação da pergunta, pelo que procurou-se no trabalho diminuir ao máximo a possibilidade de se cometer tal erro (Mascarenhas 2011).

Portanto, a aplicação do inquérito por questionário neste trabalho, possibilitou uma maior sistematização dos resultados fornecidos, permitindo a redução de tempo de recolha dos dados e maior facilidade na análise dos mesmos.

Depois de redigido os dois inquéritos por questionário, foram testados num grupo de 25 trabalhadores pertencentes as diferentes áreas da empresa Lobitex. Após esta fase e não se encontrando dificuldades de utilização do inquérito construído e de modo a não dificultar a rotina de trabalho da empresa Lobitex, os inquéritos por questionários foram distribuídos em duas fazes, na primeira semana o alvo foram os trabalhadores e na semana seguinte os directores da empresa Lobitex. Os participantes no inquérito respondiam as questões em seus locais e mesas de trabalho, o preenchimento das respostas levava entre 30 e 45 minutos.

Ainda dentro da metodologia do trabalho recorre-se a análise de documentos da empresa Lobitex e ao software de tratamento de dados estatísticos Pasw Statistics 18.0, (SPSS), para a análise e interpretação dos dados levantados pela pesquisa com a técnica qui-quadrado.

CAPÍTULO IV - ESTUDO DE CASO DA EMPRESA LOBITEX DO MUNICÍPIO DE BENGUELA

Todo quarto capítulo foi destinado a análise da empresa lobitex, caracterizando-se em primeiro lugar o município de Benguela, local onde se encontra a empresa Lobitex. Aborda-se ainda neste capítulo a estrutura e organização da empresa Lobitex e mediante as técnicas de análise adoptadas identifica-se o campo de análise, o público-alvo da pesquisa e analisa-se os dados recolhidos.

4.1. Município de Benguela, situação geográfica, enquadramento social e económico

O Município de Benguela situa-se na Província de Benguela, fazendo fronteira a Norte com o Município da Catumbela, a Sul com o Município da Baía Farta, a Oeste com Oceano Atlântico e a leste com o Município do Cubal. O território do município apresenta-se como uma unidade, já que nenhuma parte da sua área territorial encontra-se separada do resto do território correspondente ao município (Antero, 2013).

A extensão territorial do município de Benguela é de aproximadamente 75 km² e a comparando com outros municípios da província podemos dizer que é um dos municípios mais pequeno, apresentando uma configuração do território sensivelmente a de um quadrilátero (Antero, 2013).

4.1.1. Divisão administrativa do Município de Benguela

O Município de Benguela encontra-se dividido em oito comunas (divididas por zonas), com um grande número de instituições públicas, serviços sociais e administrativos. Os serviços administrativos estão totalmente funcionais e municipalizados em toda extensão territorial adstrita ao município.

O Município de Benguela apresenta também duas áreas industriais com um número considerável de fábricas e empresas (públicas e privadas).

4.1.2. Situação política, económica e social do município de Benguela

Com uma população estimada em mais de 12 mil habitantes, administrativamente, o município de Benguela é dirigido por um poder local (administrador municipal) em representação do governo provincial de Benguela. (CDI, 2014).

Na sua extensão territorial encontram-se:

- 43 Escolas primárias.
- Sete escolas do 1º ciclo do ensino secundário.
- Uma escola do 2º ciclo do ensino secundário.
- Cinco Institutos médios industriais.
- Cinco Institutos superiores politécnicos.
- Sete centros de formação profissional.
- 18 Colégios.
- Dois centros hospitalares.
- Dez postos médicos.
- 13 Postos de polícia.
- Quatro campos desportivos.
- 12 Igrejas e sete denominações religiosas.
- Oito Administrações Comunais.

O Município de Benguela por apresentar duas áreas industriais possui um número considerável de empresas e fábricas, isto é:

- 12 Empresas públicas de prestação de serviços.
- 23 Fábricas de produtos diversos.
- 28 Armazéns de venda de produtos diversos.
- Três Pescarias.
- Duas Salinas
- 26 Oficinas mecânicas.

Constatou-se também a existência de um mercado informal no município de Benguela.

4.2. Formação académica e profissional no município de Benguela

Relativamente à existência dos centros de formação profissional, pode-se dizer que são insuficientes, tendo em conta o número aproximado de habitantes que o município possui. A rede escolar não está organizada de modo a que em cada área se garanta a maior diversidade possível de cursos técnicos e profissionalizantes.

Por apresentar o município de Benguela duas áreas industriais, foi intuito do trabalho apresentar o número de indivíduos formados (e a sua área de formação) nas escolas e centros de formação profissional e relaciona-los com as possíveis ofertas de trabalho existentes no município de Benguela para se obter ilações sobre a formação e o emprego; por motivos alheios a nossa vontade não foi possível realizar tal facto pois que a informação foi considerada privada por tais instituições, reservando-se tal tarefa para a pesquisa de campo.

No que toca aos cursos ministrados nos centros de formação profissional (electricidade, carpintaria, mecânica, construção, secretariado, pastelaria, inglês e Informática) pode-se dizer que se adequam a realidade de um país que vem passando por um processo de reconstrução, havendo no entanto a necessidade de se criar novos cursos, para as profissões que vem surgindo com a dinâmica do processo de crescimento económico e social que o país esta a enfrentar, neste sentido o governo deve continuar a dedicar maior atenção à qualificação da mão-de-obra nacional, através da disseminação em todo território nacional de centros de formação e de aperfeiçoamento técnico e profissional, que habilitem a nossa juventude para o exercício de uma ocupação produtiva (CDI, 2014).

Por outra, em boa parte das empresas angolanas a educação continuada (treinamento e qualificação), é considerada uma necessidade secundária ao próprio sucesso das empresas e as carreiras dos seus colaboradores, ocasionalmente altos executivos fazem alguma formação, enquanto os funcionários mais jovens participam de um ritual de programas de passagem de testemunho e treinamento interno com pouca relevância para a execução³.

4.3. A Empresa Lobitex, origem, transformações e desafios

A Lobitex é uma empresa angolana de direito privado, com investimentos privados e fundos próprios, situada no município de Benguela, tendo como actividade principal a venda de material informático.

³ Fonte: Inspecção Geral do Trabalho (2014), Relatório sobre emprego [Em linha]. Disponível em <<http://www.igt.com>>. [Consultado em 06/05/2014].

A empresa foi fundada em 2002, por Manuel Francisco Bualo, numa altura em que o contexto económico era favorável pois Angola acabava de sair da guerra e de um longo período de instabilidade política e militar. Começou como uma pequena loja de venda de acessórios informáticos para computador, além de fazer assistência pós venda. Inicialmente a empresa foi constituída a pensar num público-alvo de baixa renda, sendo formada por 21 trabalhadores do sexo masculino e 6 do sexo feminino, totalizando 27 trabalhadores, distribuídos nas áreas de venda, logística - administrativa, marketing e assistência pós venda. Os trabalhadores admitidos no início da formação da empresa Lobitex foram todos recrutados localmente, sem nenhuma especialização na área da informática e formação superior empresa (Fonte: arquivos da empresa Lobitex, 2014).

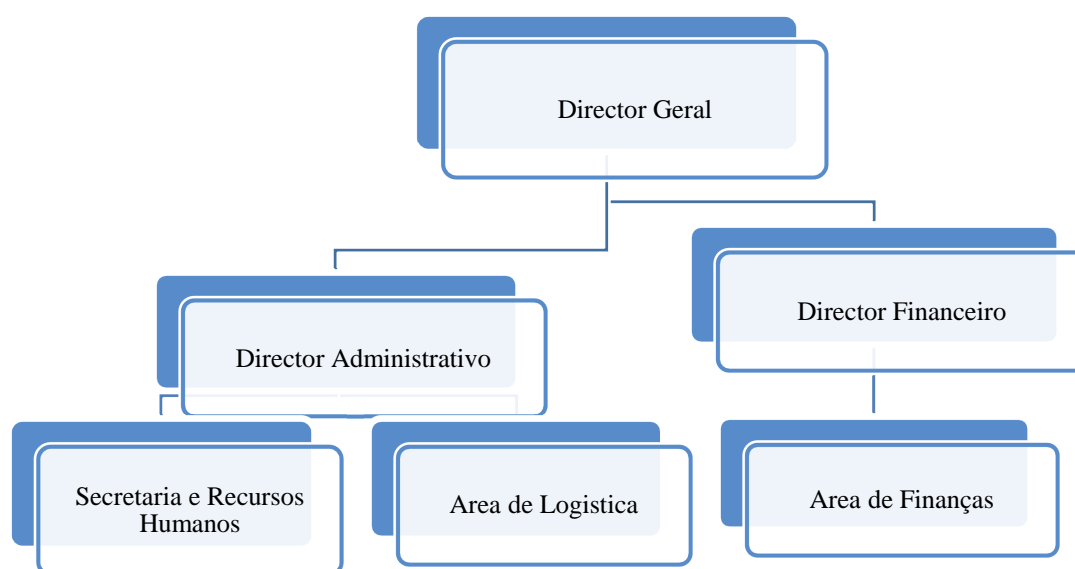
Os directores da empresa Lobitex foram todos recrutados e seleccionados internamente pelo proprietário da empresa, com excepção do director da área de secretaria e recursos humanos, contratado externamente (Fonte: arquivos da empresa Lobitex, 2014).

A Lobitex apresenta-se hoje como uma grande empresa no mercado de material informático, representando algumas marcas como Toshiba e Katos, a empresa possui uma estrutura sólida no município de Benguela assente na inovação de produtos e relacionamento com os clientes. Dentro dela encontramos uma organização que facilita o desempenho do trabalho e a realização de tarefas por cada funcionário. A Lobitex conta actualmente com mais seis lojas comerciais de venda de material informático, estando duas na sede do município de Benguela e as restantes nas comunas (zonas A, B, C, D e F com 31 trabalhadores cada) do município. Com 189 trabalhadores no total, distribuídos nas áreas acima mencionadas. Por meio de uma política de preços acessíveis a empresa tem procurado satisfazer a clientela, aumentando o capital por meio do investimento. Os trabalhadores afirmam viverem hoje dias melhores, pois no princípio, problemas como salários baixos, horários fora dos limites legais, ausência de benefícios sociais, falta de pagamentos de subsídios (transporte, alimentação e horas extras), falta de uma área de recursos humanos, sindicato e equipamentos de protecção individual enfermavam a empresa (Fonte: arquivos da empresa Lobitex, 2014).

A hierarquia da empresa tem no topo o director geral assessorado por dois directores adjuntos: o administrativo e financeiro, cada um coordenando uma área específica da empresa. Aos directores cabe também a tarefa de acompanhar todo o trabalho

desenvolvido pelos trabalhadores nas filiais. No organograma da empresa encontramos três áreas: área de secretaria e recursos humanos, área de logística e a área de finanças, tal como ilustra a figura 1.

Figura 1 - Organograma da empresa Lobitex



Fonte: Empresa Lobitex (2013-2014).

O director geral é o responsável pela empresa e por todas as políticas da mesma, cabendo-lhe decidir mediante análises dos seus colaboradores directos, as actividades a desenvolver em certos períodos de tempo. A organização é mantida por todos os trabalhadores que têm na empresa o sustento das suas famílias. O sucesso existe na opinião do responsável da empresa porque a mesma tem criado vários benefícios sociais aos trabalhadores que se comprometem cada vez mais com a mesma.

O director geral desempenha a mesma função desde a criação da empresa, inicialmente chamado de gerente, é uma pessoa de confiança do proprietário da empresa. Os outros dois directores foram recrutados internamente pelo director geral em coordenação com o proprietário da empresa.

A área de secretaria e recursos humanos e a área de logística é coordenada por um colaborador (director) recrutado externamente pela empresa, e a área de finanças tem como responsável (director) um antigo trabalhador da empresa. Um dos maiores

desafios da Lobitex tem sido a capacitação dos seus funcionários como forma de prepará-los para assumirem futuramente cargos de chefia na empresa (Fonte: arquivos da empresa Lobitex, 2014).

4.4. Procedimentos da pesquisa prática

Tal como referenciado no capítulo da metodologia, os dados para a realização deste estudo foram recolhidos na empresa lobitex, situada no município de Benguela, englobando a agência sede e as sucursais situadas nas comunas (zonas A, B, C, D e F). No seu universo existem cerca de 189 trabalhadores distribuídos nas várias áreas que compõem a empresa.

Com as questões levantadas pela revisão da literatura e análise documental a empresa lobitex foi elaborado dois inquéritos por questionário, submetidos aos trabalhadores da empresa Lobitex, o primeiro diz respeito a um conjunto de perguntas sobre o processo de ascensão e o nível de formação académica. Já o segundo procura explorar a opinião dos responsáveis (directores) da empresa lobitex sobre o processo de ascensão e o nível de formação académica tendo como base a sua actividade diária.

Após a aplicação dos inquéritos, a informação recolhida foi apresentada em tabelas com o propósito de se tirar ilações sobre o objecto de estudo – observar e entender se o problema de investigação foi respondido com as questões submetidas aos inquiridos. Os dados são apresentados em tabelas porque permitem uma visão mais quantitativa e qualitativa do assunto abordado, para além de facilitar conclusões individuais por parte dos leitores.

4.5. Análise e interpretação dos dados

Segundo Yin (1994), a análise dos dados consiste na etapa mais difícil e exigente da pesquisa, porque as estratégias e técnicas de análise apresentam uma diversidade muito grande, não existindo definições claras.

A análise de dados desta pesquisa compreende duas etapas: a apresentação dos dados por meio de tabelas e a análise propriamente dita.

Por meio das questões fechadas que fizeram parte do inquérito por questionário aplicado pode-se observar na tabela nº 1, que indica a idade e o sexo dos inquiridos, que dos 189 trabalhadores da empresa Lobitex, o sexo masculino com 172 trabalhadores correspondente a 91% participou em maior número em relação ao feminino, onde foram inquiridos 17 trabalhadoras, correspondente a 9%, destes as faixas etárias com maior participação foram a dos 18 – 28 anos, com 102 funcionários correspondente a 54%. Demonstrando uma força de trabalho nova e com potencial futuro de crescimento profissional.

Tabela nº 1: Idade e sexo dos inquiridos

| Faixa etária | Masculino | Feminino | Total | % |
|--------------|-----------|----------|-------|------|
| 18 – 28 Anos | 92 | 10 | 102 | 53,9 |
| 29 – 39 Anos | 46 | 1 | 47 | 24,8 |
| 40 – 50 Anos | 20 | 6 | 26 | 13,7 |
| > 50 Anos | 14 | 0 | 14 | 7,4 |
| Total | 172 | 17 | 189 | 100 |
| % | 91 | 9 | 100 | |

Os dados levantados pela pesquisa permitem observar que a empresa lobitex, que inicialmente começou a actividade com 27 trabalhadores, manteve os mesmos, tal como mostra a tabela nº 2, pois são os que possuem 12 anos de serviço, sendo que a empresa foi criada em 2002.

Tabela nº 2: Número de trabalhadores e Tempo de serviço na empresa Lobitex

| Nº de trabalhadores | Tempo de serviço |
|---------------------|------------------|
| 28 | 8 Anos |
| 109 | 6 Anos |
| 25 | 10 Anos |
| 27 | 12 Anos |

Na tabela nº 3, são apresentados os dados referentes a frequência e o nível académico dos trabalhadores da empresa Lobitex, onde 88,8% dos trabalhadores tem o ensino médio concluído, o que pode ser considerado satisfatório e aceitável, já que corresponde a mais da metade dos trabalhadores, justificando-se também pela dificuldade no acesso ao ensino superior no município de Benguela.

Tabela nº 3: Número de trabalhadores e nível académico na empresa Lobitex

| Nº de trabalhadores | | | | Nível académico (Frequência) |
|---------------------|----------|-------|------|---------------------------------|
| Masculino | Feminino | Total | % | |
| 2 | 0 | 2 | 1 | Ensino de base |
| 156 | 12 | 168 | 88,8 | Ensino médio |
| 14 | 5 | 19 | 10 | Ensino superior |

4.6. Resultados dos inquéritos submetidos aos trabalhadores da empresa Lobitex

Se observa no quadro nº 1, que a maioria dos trabalhadores inquiridos correspondentes 90,8% dos trabalhadores é do sexo masculino e apenas 17 são do sexo feminino, o que demonstra um total domínio da presença masculina na empresa Lobitex, facto

preocupante nas questões de igualdade de género, uma vez que, também os gestores (directores) da empresa Lobitex serem todos do sexo masculino.

Quadro nº 1: Trabalhadores inquiridos no primeiro inquérito

| Sexo | Frequência | Percentagem |
|-----------|------------|-------------|
| Masculino | 169 | 90,8 |
| Femenino | 17 | 9,1 |
| Total | 186 | 100,0 |

Com o quadro nº 2, é possível constatar que a maioria dos trabalhadores inquiridos possui o ensino médio feito, o que pode ser considerado positivo, tendo em conta a realidade do país e do nosso sistema de ensino que ainda não está ao alcance de todos. Outro dado que sustenta este argumento é o facto de 16 trabalhadores serem finalistas do ensino superior.

Quadro nº 2: Nível académico dos trabalhadores inquiridos no primeiro inquérito

| Nível académico | Frequência | Percentagem |
|-----------------|------------|-------------|
| Ensino de base | 2 | 1,0 |
| Ensino Médio | 168 | 90,3 |
| Ensino superior | 16 | 8,6 |
| Total | 186 | 100,0 |

Com a tabela nº 4 verifica-se que a maior parte dos trabalhadores inquiridos (96,2 %) considera o emprego um elemento indispensável a vida de uma pessoa. Procurou-se com esta pergunta medir a importância do emprego na empresa Lobitex, por parte dos trabalhadores, a sua relação e compromisso com a actividade desempenhada.

Tabela nº 4: O emprego, um elemento indispensável a vida de uma pessoa

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|------|
| Sim | 179 | 96,2 |
| Não | 0 | 0 |
| Mais ou menos | 7 | 3,7 |
| Total | 186 | 100 |

Conclui-se com a tabela nº 5 que o nível de formação académica é um requisito importante para a manutenção do emprego, pois 53,2% dos inquiridos opinou sim ao nível de formação académica como garantia de emprego, opinião reforçada também pelos 87 trabalhadores que responderam mais ou menos a pergunta colocada.

Tabela nº 5: Nível de formação académica e emprego

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|------|
| Sim | 99 | 53,2 |
| Não | 0 | 0 |
| Mais ou menos | 87 | 46,7 |
| Total | 186 | 100 |

Os dados da tabela nº 6, convergem com os da tabela nº 7, uma vez que são relativos ao processo de ascensão. Se observa na tabela 6, que 26,8% dos inquiridos afirmam existir ascensão profissional na empresa lobitex, facto que levanta alguma preocupação, uma vez que os trabalhadores atribuem importância ao seu emprego e esperam ser recompensados com alguns benefícios, como a mobilidade na hierarquia da empresa. O facto de 102 trabalhadores, correspondente a 54,8% ter afirmado mais ou menos na tabela 6, pode ser explicado por um lado pela insatisfação quanto ao processo de ascensão existente na empresa Lobitex, já que na tabela a seguir 89,2% dos inquiridos considera a ascensão um processo sucessório a aqui as empresas estão sujeitas.

Tabela nº 6: Existência da ascensão na empresa Lobitex

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|------|
| Sim | 50 | 26,8 |
| Não | 34 | 18,2 |
| Mais ou menos | 102 | 54,8 |
| Total | 186 | 100 |

Tabela nº 7: ascensão, processo sucessório a aqui as empresas estão sujeitas

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|------|
| Sim | 166 | 89,2 |
| Não | 3 | 1,6 |
| Mais ou menos | 17 | 9,1 |
| Total | 186 | 100 |

Com relação ao conhecimento dos critérios utilizados na ascensão dos trabalhadores na empresa Lobitex, observa-se uma relativa dispersão nas respostas dos inquiridos, já que as percentagens estão mais ou menos equilibradas na tabela nº 8, o que demonstra alguma falta de informação quanto aos critérios utilizados na ascensão dos trabalhadores na empresa Lobitex, resultado talvez da não aplicação dos critérios conhecidos pelos trabalhadores para ascender um trabalhador ou de alguma desigualdade de oportunidade constatada pelos trabalhadores a nível interno no processo de ascensão.

Tabela nº 8: Conhecimento dos critérios utilizados na ascensão dos trabalhadores na empresa Lobitex

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|------|
| Sim | 54 | 29,0 |
| Não | 67 | 36,0 |
| Mais ou menos | 65 | 34,9 |
| Total | 186 | 100 |

De modo geral, a partir da tabela nº 9, pode-se observar que os inquiridos conhecem o perfil e o nível de formação académica que as empresas estão buscando hoje, apesar de 20,4% dos trabalhadores ter afirmado não conhecer. Mas ao olharmos na tabela nº 10, observamos que mais da metade dos inquiridos, correspondente a 58,6% afirmam que o nível de formação académica contribui no processo de ascensão, concluindo-se que os trabalhadores reconhecem a importância da formação académica na busca de melhores oportunidades laborais e a consequente ascensão profissional. Observa-se ainda na tabela nº 10, que 39,7% dos inquiridos afirmou não reconhecer a contribuição da formação académica no processo de ascensão, enquanto, que apenas 3 trabalhadores afirmaram mais menos reconhecer a contribuição da formação académica no processo de ascensão, o que reforça a informação partilhada acima quando referia-se que de modo geral os inquiridos conhecem o perfil e o nível de formação académica que as empresas estão buscando hoje.

Tabela nº 9: Conhecimento do perfil e nível de formação académica que as empresas estão buscando

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|------|
| Sim | 52 | 27,9 |
| Não | 38 | 20,4 |
| Mais ou menos | 96 | 51,6 |
| Total | 186 | 100 |

Tabela nº 10: Contribuição do nível de formação académica no processo de ascensão

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|------|
| Sim | 109 | 58,6 |
| Não | 74 | 39,7 |
| Mais ou menos | 3 | 1,6 |
| Total | 186 | 100 |

Os dados da tabela nº 11, reforçam as conclusões das duas tabelas atrás analisadas, já que nos indicam mais uma vez o peso da formação académica na ascensão dos trabalhadores, situação demonstrada pelo facto de 134 trabalhadores correspondente a 72% ter afirmado que reconhece a importância do nível de formação académica na ascensão dos trabalhadores face a competitividade existente no mercado de trabalho.

Outra conclusão próxima a está, é obtida com os dados da Tabela nº 12, que nos mostra a influência do nível de formação académica no desempenho profissional e ascensão dos trabalhadores, pois observa-se na mesma tabela que apenas 9,1% dos trabalhadores não reconhece a influência do nível de formação académica no desempenho profissional e ascensão dos trabalhadores.

Tabela nº 11: Reconhecimento do nível de formação académica na ascensão dos trabalhadores face a competitividade existente no mercado de trabalho

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|------|
| Sim | 134 | 72,0 |
| Não | 17 | 9,1 |
| Mais ou menos | 35 | 18,8 |
| Total | 186 | 100 |

Tabela nº 12: Influência do Nível de formação académica no desempenho profissional e ascensão dos trabalhadores.

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|------|
| Sim | 91 | 48,9 |
| Não | 17 | 9,1 |
| Mais ou menos | 78 | 41,9 |
| Total | 186 | 100 |

O papel dos recursos humanos foi mais um aspecto analisado e na qual se buscou a opinião dos inquiridos, olhando para a tabela nº 13, pode-se observar que apesar de existir uma área de recursos humanos na empresa lobitex, ainda não satisfaz os desejos da maioria dos trabalhadores no que toca ascensão profissional. Pode-se reforçar essa conclusão com os dados da tabela nº 6, quanto a existência da ascensão na empresa Lobitex.

Ainda na tabela nº 13, observa-se uma relativa dispersão nas respostas dos inquiridos, deve preocupar-nos o facto de apenas 32,7% dos inquiridos ter afirmado que a área de recursos humanos tem um papel importante na ascensão dos trabalhadores na empresa Lobitex. A área de recursos humanos tem vindo a assumir cada vez mais espaço na gestão empresarial seja pela definição de políticas e/ou no apoio aos trabalhadores quanto a alguns benefícios e formação, pelo que a gestão da empresa Lobitex deveria ter em conta esses dados de modo a aproximar a área de recursos humanos aos interesses dos trabalhadores.

Tabela nº 13: Papel dos recursos humanos na ascensão dos trabalhadores na empresa Lobitex

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|------|
| Sim | 61 | 32,7 |
| Não | 46 | 24,7 |
| Mais ou menos | 79 | 42,4 |
| Total | 186 | 100 |

A tabela nº 14, apresenta os dados recolhidos acerca do papel desempenhado pelos directores da empresa Lobitex na ascensão dos trabalhadores. Observa-se na mesma que 55,9% dos inquiridos afirmaram que os directores da empresa Lobitex não têm um papel importante na ascensão dos trabalhadores, o que demonstra alguma dificuldade por parte dos directores no apoio que deve ser dado a ascensão dos trabalhadores.

As abstenções registadas podem ser explicadas pelo facto de se estar a avaliar a directoria da empresa pelo que alguns trabalhadores mostraram alguma reserva em

opinar sobre esta pergunta. Observa-se ainda que 25,8% dos inquiridos afirma que os directores da empresa Lobitex têm um papel importante na ascensão dos trabalhadores e 15,5% dos inquiridos respondeu mais ou menos, o que nos leva a concluir também que quase metade dos trabalhadores concorda que os directores da empresa Lobitex têm um papel importante na ascensão dos trabalhadores.

Tabela nº 14: Papel do gestor (director da empresa Lobitex) na ascensão dos trabalhadores

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|------|
| Sim | 48 | 25,8 |
| Não | 104 | 55,9 |
| Mais ou menos | 29 | 15,5 |
| Abstenção | 5 | 2,6 |
| Total | 186 | 100 |

Com relação a tabela nº 15, pode-se observar que entre os inquiridos só 36 trabalhadores, correspondente a 19,3% conhece o qualificador ocupacional, situação preocupante pelo facto de ser o qualificador ocupacional o único instrumento legal a nível do sector privado que define a descrição de todos os postos de trabalho da empresa. O seu conhecimento é muito importante para os trabalhadores uma vez que define as categorias, o perfil exigido, o conjunto de conhecimentos exigidos e o salário para cada posto de trabalho.

O conhecimento do qualificador ocupacional permite ainda aos trabalhadores entenderem até que ponto a sua empresa aplica-o na gestão de pessoal, na ascensão dos trabalhadores e na atribuição de categorias na hierarquia da empresa.

Segundo as respostas da tabela nº 16, mais de 50% dos trabalhadores inquiridos afirma que a empresa Lobitex não aplica o qualificador ocupacional, informação que a princípio pode ser corroborada, uma vez que na tabela nº 15, também mais de 50% dos trabalhadores afirmou não conhecer o qualificador ocupacional, observa-se ainda na tabela nº 16, que só 13,9% dos inquiridos afirma que a empresa Lobitex aplica o

qualificador ocupacional, o que deve ser motivo de reflexão para a empresa Lobitex e não só, já que é responsabilidade da empresa aplicar o qualificador ocupacional na gestão de pessoal e cabe ao estado por meio dos órgãos competentes (Inspecção Geral do Trabalho) fiscalizar a sua implementação.

Relativamente as abstenções da tabela nº 15 e 16, explica-se talvez pelo facto do qualificador ocupacional ser pouco conhecido mesmo a nível empresarial, segundo informações recolhidas junto da Inspecção Geral do Trabalho de Benguela, a falta de informações, consulta da legislação laboral e domínio na elaboração e aplicação do qualificador ocupacional é o principal factor de desconhecimento deste instrumento legal, que muito ajuda na organização, na identificação de trabalhadores com mais tempo de serviço e no processo de ascensão dentro da empresa.

Tabela nº 15: Conhecimento do qualificador ocupacional

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|------|
| Sim | 36 | 19,3 |
| Não | 100 | 53,7 |
| Mais ou menos | 34 | 18,2 |
| Abstenção | 16 | 8,6 |
| Total | 186 | 100 |

Tabela nº 16: Aplicação do qualificador ocupacional na empresa Lobitex

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|------|
| Sim | 26 | 13,9 |
| Não | 98 | 52,6 |
| Mais ou menos | 39 | 20,9 |
| Abstenção | 23 | 12,3 |
| Total | 186 | 100 |

Com os dados da tabela nº 17, é possível analisar o grau de satisfação dos trabalhadores da empresa Lobitex em relação ao processo de ascensão, onde observamos que apenas 8% dos inquiridos afirmou não existir satisfação em relação ao processo de ascensão na empresa Lobitex, enquanto a maioria, correspondente a 57,5% respondeu mais ou menos existir satisfação em relação ao processo de ascensão na empresa Lobitex. Concluindo-se que da parte daqueles que afirmaram existir ascensão profissional na empresa Lobitex, o número de trabalhadores insatisfeitos com o processo de ascensão é muito pouco, em paralelo há esta situação está o facto de apenas 13 trabalhadores, correspondente a 6,9%, se ter absterido de dar a sua opinião, o que é compreensível tendo em conta a complexidade da questão.

Ao compararmos ainda os dados da tabela nº 17 com os da tabela nº 6, podemos observar que a percentagem dos funcionários que afirmam existir satisfação em relação ao processo de ascensão na empresa Lobitex é próxima a percentagem dos indivíduos inquiridos que efectivamente afirmaram existir ascensão na empresa Lobitex.

Tabela nº 17: Existência de satisfação em relação ao processo de ascensão na empresa Lobitex

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|------|
| Sim | 51 | 27,4 |
| Não | 15 | 8,0 |
| Mais ou menos | 107 | 57,5 |
| Abstenção | 13 | 6,9 |
| Total | 186 | 100 |

4.7. Resultados dos inquéritos submetidos aos directores da empresa Lobitex

São apresentados aqui os resultados dos inquéritos aplicados aos três directores da empresa Lobitex (director geral, director administrativo e director financeiro). Importa referir que os mesmos fazem parte do universo da pesquisa e são todos do sexo

masculino, com idades compreendidas entre os 40 e 50 anos de idade, tal como é representado nos gráficos 1 e 2.

Gráfico nº 1: Idade dos directores inquiridos

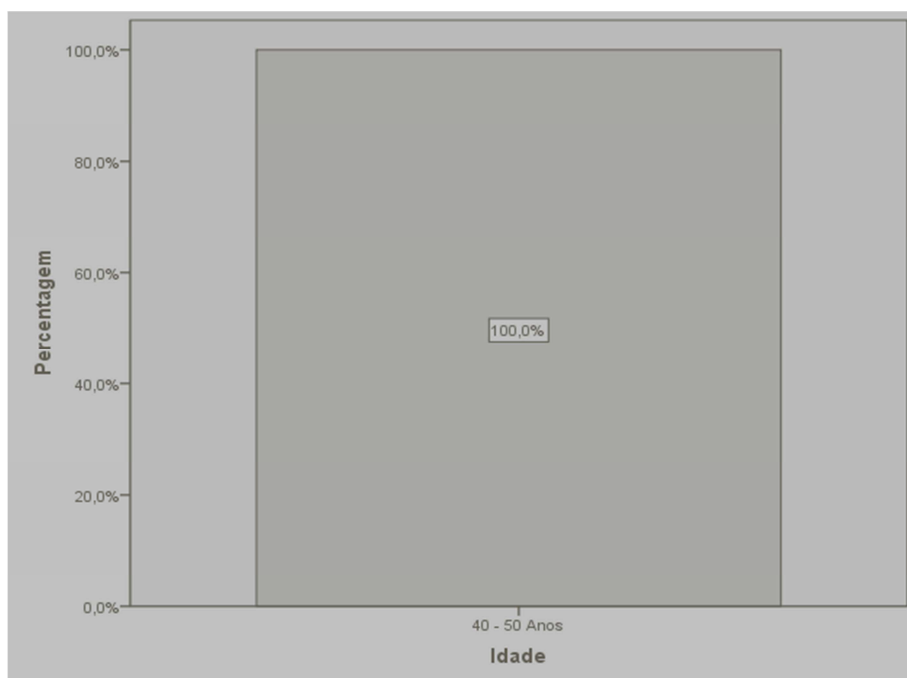
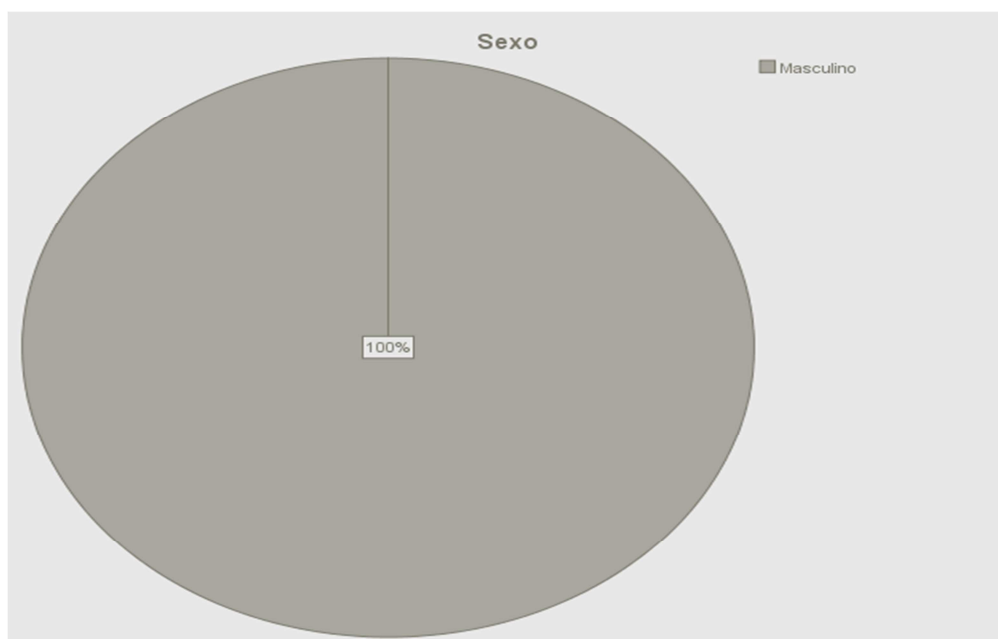
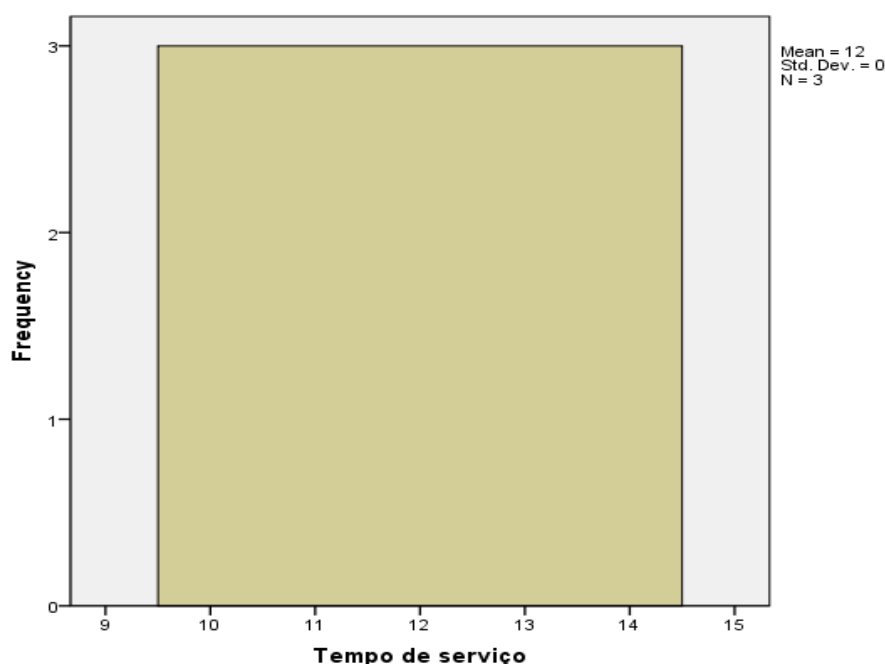


Gráfico nº 2: Sexo dos directores inquiridos



No gráfico nº 3, é possível observar que todos os directores da empresa Lobitex têm 12 anos de serviço, tal como já referenciado na tabela nº 2 da análise de dados desta pesquisa, uma vez que dos 27 trabalhadores que inicialmente começaram a actividade na empresa Lobitex em 2002, 3 são os actuais directores que a empresa possui.

Gráfico nº 3: Tempo de serviço dos directores inquiridos



A tabela nº 1 reporta o nível académico dos directores da empresa Lobitex, nela é possível constatar que todos os directores possuem o ensino superior concluído, pelo que se pode afirmar que a gestão da empresa Lobitex tem um nível de formação académica elevado e considera a formação académica relevante na actividade profissional.

Tabela nº 1: Nível académico dos directores

| Nível académico | Quantidade | % |
|-----------------|------------|-----|
| Ensino superior | 3 | 100 |

Na tabela nº 2, observa-se que a maioria dos inquiridos, correspondente a 66,6%, afirma existir regularidade no processo de ascensão dos trabalhadores na empresa Lobitex, o

que é aceitável tendo em conta que a pergunta foi dirigida aos directores da empresa Lobitex, apesar de 1 trabalhador correspondente a 33,3% ter afirmado mais ou menos existir regularidade no processo de ascensão dos trabalhadores na empresa Lobitex. Podemos com isso concluir que na visão dos directores da empresa Lobitex existe regularidade no processo de ascensão dos seus trabalhadores.

Tabela nº 2: Existência e regularidade no processo de ascensão dos trabalhadores na empresa Lobitex

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|------|
| Sim | 2 | 66,6 |
| Não | 0 | 0 |
| Mais ou menos | 1 | 33,3 |
| Total | 3 | 100 |

Com a pergunta nº 3 do inquérito submetido aos directores da empresa Lobitex, procurou-se saber deles, se consideram a ascensão do trabalhador um processo sucessório aqui as empresas estão sujeitas, onde na tabela nº 3, são apresentadas as suas respostas, nela é possível constatar que todos inquiridos concordam que a ascensão é um processo sucessório aqui as empresas estão sujeitas, o que reforça a importância da ascensão no desenvolvimento do trabalhador.

Tabela nº 3: Ascensão, processo sucessório a aqui as empresas estão sujeitas

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|-----|
| Sim | 3 | 100 |
| Não | 0 | 0 |
| Mais ou menos | 0 | 0 |
| Total | 3 | 100 |

Já na tabela nº 4, é possível observar que a maioria dos inquiridos afirma que os seus trabalhadores conhecem os critérios de ascensão profissional, o que levanta alguma preocupação, uma vez que se compararmos estes dados com os da tabela nº 8, do

inquérito submetido aos trabalhadores podemos observar que 65 trabalhadores correspondente a 36,0% (a maior percentagem nessa tabela), afirmaram não conhecer os critérios de ascensão utilizados pela empresa Lobitex. Também é questionável o facto de numa empresa com 189 trabalhadores, apenas 56 inquiridos ter afirmado que conhece os critérios de ascensão utilizados pela sua empresa.

Tabela nº 4: Conhecimento dos critérios de ascensão profissional pelos trabalhadores

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|------|
| Sim | 2 | 66,6 |
| Não | 0 | 0 |
| Mais ou menos | 1 | 33,3 |
| Total | 3 | 100 |

Com a tabela nº 5, pretendeu-se indagar a presença da área de recursos humanos na empresa Lobitex, uma vez que actualmente é considerado um dos motores da definição de políticas de gestão de pessoal, sendo também intenção do estudo reforçar aqui a sua importância e conhecimento. Na mesma tabela, é possível observar que todos inquiridos afirmaram existir uma área de recursos humanos na empresa Lobitex.

Tabela nº 5: Existência da área de recursos humanos na empresa Lobitex

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|-----|
| Sim | 3 | 100 |
| Não | 0 | 0 |
| Mais ou menos | 0 | 0 |
| Total | 3 | 100 |

Os inquiridos quando questionados sobre o papel dos recursos humanos na ascensão dos trabalhadores, demonstraram reconhecer o papel de destaque da área de recursos humanos na ascensão dos trabalhadores, já que na tabela nº 6, todos afirmaram que a área de recursos tem um papel importante na ascensão dos trabalhadores. É vantajoso para os trabalhadores quando há da parte hierarquia da empresa a consciência de que a

área de recursos humanos é vital para a manutenção das categorias ocupacionais, facto demonstrado na tabela nº 7, onde os dados obtidos convergem nesse aspecto, já que todos inquiridos afirmaram defenderem a manutenção das categorias profissionais, o que contribui para a mobilidade dos trabalhadores em outras áreas da empresa.

Tabela nº 6: Papel dos recursos humanos na ascensão dos trabalhadores

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|-----|
| Sim | 3 | 100 |
| Não | 0 | 0 |
| Mais ou menos | 0 | 0 |
| Total | 3 | 100 |

Tabela nº 7: Manutenção das categorias profissionais

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|-----|
| Sim | 3 | 100 |
| Não | 0 | 0 |
| Mais ou menos | 0 | 0 |
| Total | 3 | 100 |

A tabela nº 8, representa também a vontade e o contributo dos directores da empresa lobitex no processo de ascensão dos seus trabalhadores, pelo menos de forma teórica é manifestado com os dados recolhidos, já que todos inquiridos afirmaram que o gestor tem o papel de estimular o desempenho do trabalhador de modo a ter uma avaliação de desempenho que lhe permita ascender de categoria. Estes dados devem ser a base de uma avaliação de desempenho justa para todos os trabalhadores, de modo que tenham a consciência de que a sua avaliação positiva contribui para a sua ascensão profissional.

Tabela nº 8: Contributo dos directores na ascensão dos trabalhadores por meio dos estímulos a bons desempenhos

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|-----|
| Sim | 3 | 100 |
| Não | 0 | 0 |
| Mais ou menos | 0 | 0 |
| Total | 3 | 100 |

Quanto a motivação laboral nos trabalhadores, todos inquiridos afirmaram, ser importante motivar os trabalhadores a desempenhar correctamente as suas funções por causa da ascensão, facto importante dentro sistema avaliativo da empresa, que deve identificar os trabalhadores que apresentem alguma dificuldade de relacionamento e interação, accionando também os mecanismos que estanquem os eventuais conflitos. Motivar os trabalhadores é compromete-los com a missão da empresa, procurando também satisfaze-los nas suas necessidades vitais.

Tabela nº 9: Motivação laboral nos trabalhadores e ascensão

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|-----|
| Sim | 3 | 100 |
| Não | 0 | 0 |
| Mais ou menos | 0 | 0 |
| Total | 3 | 100 |

Com os dados da tabela nº 10, foi possível observar a opinião dos directores da empresa Lobitex sobre o nível de formação académica e o perfil do trabalhador, onde constatou-se, que todos inquiridos consideram o nível de formação académica um requisito importante no perfil do trabalhador que a sua empresa possui, facto também sustentado com os dados da tabela nº 11, onde todos inquiridos afirmaram, considerarem o nível de formação académica um requisito importante no perfil de trabalhador que a sua empresa contrata. Conclui-se com os dados das duas tabelas que o nível de formação académica influência no tipo de trabalhador que a empresa Lobitex contrata.

Tabela nº 10: Nível de formação académica e perfil do trabalhador da empresa Lobitex

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|-----|
| Sim | 3 | 100 |
| Não | 0 | 0 |
| Mais ou menos | 0 | 0 |
| Total | 3 | 100 |

Tabela nº 11: Influência do nível de formação académica no perfil do trabalhador a contratar na empresa Lobitex

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|-----|
| Sim | 3 | 100 |
| Não | 0 | 0 |
| Mais ou menos | 0 | 0 |
| Total | 3 | 100 |

Ao analisarmos os dados da tabela nº 12, constatamos mais uma vez que a maioria dos inquiridos considera o nível de formação académica um factor determinante no desempenho do trabalhador, pois 66,6% dos inquiridos afirmou que a empresa Lobitex entende que o nível de formação académica contribui para um melhor desempenho dos trabalhadores. Nota-se que na tabela nº 12, um trabalhador respondeu mais ou menos sobre a pergunta em análise, o que não retira o peso das respostas apresentadas pela maioria dos inquiridos, pois ao observar-se os dados da tabela nº 13, constata-se que todos os inquiridos afirmaram que a empresa Lobitex aposta em trabalhadores qualificados, académica e profissionalmente diante da concorrência, o que sustenta as ilações tiradas na tabela nº 12.

Tabela nº 12: Nível de formação académica e desempenho laboral dos trabalhadores na empresa Lobitex

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|------|
| Sim | 2 | 66,6 |
| Não | 0 | 0 |
| Mais ou menos | 1 | 33,3 |
| Total | 3 | 100 |

Tabela nº 13: Aposta em trabalhadores qualificados, académica e profissionalmente diante da concorrência

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|-----|
| Sim | 3 | 100 |
| Não | 0 | 0 |
| Mais ou menos | 0 | 0 |
| Total | 3 | 100 |

Pode-se verificar nas opiniões dos inquiridos da tabela nº 14, que a maioria dos inquiridos, correspondente a 66,6%, afirma que os critérios de selecção e ascensão de trabalhadores da empresa Lobitex dependem exclusivamente do nível de formação académica. Com os dados apresentados aqui, reforça-se as ilações tiradas em tabelas anteriores sobre a influência do nível de formação académica na ascensão dos trabalhadores da empresa Lobitex, apesar de 1 trabalhador ter respondido mais ou menos sobre a pergunta em questão.

Tabela nº 14: Dependência exclusiva dos critérios de seleção e ascensão ao nível de formação académica

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|------|
| Sim | 0 | 0 |
| Não | 1 | 33,3 |
| Mais ou menos | 2 | 66,6 |
| Total | 3 | 100 |

Todos os directores da empresa Lobitex, afirmaram na tabela nº 15, conhecerem o qualificador ocupacional, o que pode ser considerado positivo, se compararmos estes dados com os dados da tabela nº 15 e 16, do primeiro inquérito submetido aos trabalhadores da empresa Lobitex, onde interrogou-se se os mesmos conheciam o qualificador ocupacional e se a sua empresa aplicava-o na gestão de pessoal, onde observou-se na tabela nº 15, que apenas 19,3% conhece o qualificador ocupacional e 13,9% (na tabela nº 16), considera que a empresa Lobitex aplica-o na ascensão dos trabalhadores. Pode existir aqui um contraste entre a opinião dos directores e a dos trabalhadores da empresa Lobitex. Sendo o qualificador ocupacional o único instrumento legal que descreve as categorias ocupacionais e que possibilita a mobilidade e ascensão justa entre os trabalhadores dentro da empresa é satisfatório sabermos que todos os directores da empresa Lobitex conhecem o qualificador ocupacional, apesar de não ser a mesma coisa entre os trabalhadores, deve-se sim, exigir maior aplicação do mesmo, facilitar o seu conhecimento de modo que os trabalhadores o conheçam e possam entender a sua importância na ascensão dos trabalhadores.

Tabela nº 15: Conhecimento do qualificador ocupacional

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|-----|
| Sim | 3 | 100 |
| Não | 0 | 0 |
| Mais ou menos | 0 | 0 |
| Total | 3 | 100 |

Continuando a análise é possível observar na tabela nº 16, que 66,6% dos inquiridos afirmou que mais ou menos a empresa Lobitex tem aplicado o qualificador ocupacional na gestão dos trabalhadores, o que deve ser motivo de preocupação para este estudo e para empresa Lobitex, uma vez que os directores da empresa Lobitex conhecem o qualificador ocupacional, pelo que não se justifica a não aplicação do mesmo, se não vejamos que os mesmos directores afirmam na tabela nº 17, que consideram o qualificador ocupacional um instrumento adequado a gestão de pessoal, como explicar então a não aplicação do mesmo, se apenas um inquirido correspondente a 33,3% na tabela nº 16 afirmou que a empresa lobitex aplica o qualificador ocupacional. Interrogações difíceis de solucionar e que aumentam a relevância deste estudo na compreensão da ascensão profissional.

Tabela nº 16: Aplicação do qualificador ocupacional na gestão dos trabalhadores

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|------|
| Sim | 1 | 33,3 |
| Não | 0 | 0 |
| Mais ou menos | 2 | 66,6 |
| Total | 3 | 100 |

Tabela nº 17: O qualificador ocupacional, instrumento legal adequado a gestão dos trabalhadores

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|-----|
| Sim | 3 | 100 |
| Não | 0 | 0 |
| Mais ou menos | 0 | 0 |
| Total | 3 | 100 |

Na tabela nº 18, observa-se que apenas um inquirido, correspondente a 33,3% não concorda que diante duma vaga os critérios de seleção para trabalhadores internos

devem ser iguais aos utilizados para os trabalhadores externos, já que 66,6% dos inquiridos afirmaram mais ou menos concordarem. Saber dos inquiridos se diante duma vaga deveriam ser iguais os critérios de seleção para trabalhadores internos e externos na empresa Lobitex foi o objectivo desta pergunta, onde com alguma surpresa observa-se na tabela nº 18, que nenhum dos inquiridos respondeu sim a pergunta, por um lado está a complexidade da pergunta e por outro a sensibilidade do assunto questionado, o facto de a maioria dos inquiridos ter respondido mais ou menos, demonstra talvez o meio-termo encontrado pelos inquiridos para afirmar que a empresa Lobitex diante duma vaga utiliza os mesmos critérios de seleção entre trabalhadores internos e externos.

Pode ser levantada aqui a hipótese de existir uma tendência de proteger os trabalhadores internos em relação aos trabalhadores externos diante duma vaga, ou simplesmente afirmarmos que os procedimentos de selecção na empresa Lobitex não estão direccionados a proporcionar igualdade de critérios entre trabalhadores internos e externos diante duma vaga. Estas conclusões servem também para entendermos até que ponto no processo de ascensão de trabalhadores a empresa Lobitex privilegia quadros internos em relação a candidatos recrutados externamente.

Tabela nº 18: Igualdade nos critérios de seleção entre trabalhadores internos e externos diante duma vaga

| Resposta | Quantidade | % |
|---------------|------------|------|
| Sim | 0 | 0 |
| Não | 1 | 33,3 |
| Mais ou menos | 2 | 66,6 |
| Total | 3 | 100 |

4.8. Análise de dados com a técnica estatística qui-quadrado

Após a apresentação dos dados nas tabelas, onde é possível observar-se a distribuição das frequências das respostas entre os indivíduos inquiridos, recorre-se a técnica estatística qui-quadrado de análise de variáveis qualitativas.

O recurso a esta técnica deve-se as suas vantagens no estabelecimento de correlações e associações entre duas variáveis qualitativas, onde uma pode apresentar-se como independente e a outra como dependente.

Tendo em conta, que este estudo tem como variável independente o nível de formação académica e variável dependente ascensão, procurou-se com o teste qui-quadrado identificar a relação existente entre o nível de formação académica e a ascensão dos trabalhadores.

Utilizando a técnica qui-quadrado, verifica-se nos quadros nº 3 e 4, que existe associação entre as variáveis nível de formação académica e ascensão, também conclui-se que as variáveis dependem uma da outra.

Descrição: A leitura das caselas na 1ª linha do quadro 3, informa a frequência bruta e a 2ª linha corresponde ao valor esperado, isto é, o número de pessoas que seria esperado caso não houvesse nenhuma associação entre as variáveis em estudo, ou seja, se as variáveis fossem independentes.

Pode-se verificar no quadro nº 4, que rejeita-se hipótese nula (H_0), com base nisto, pode-se afirmar que as variáveis são dependentes, existindo uma associação entre “Nível académico” e “Na sua opinião o nível de formação académica contribui para a ascensão do trabalhador?”.

Quadro nº 3: Nível académico * Na sua opinião o nível de formação académica contribui para a ascensão do trabalhador?

| | | | Na sua opinião o nível de formação académica contribui para a ascensão do trabalhador? | | | Total |
|-----------------|-----------------|-------------------|--|------|---------------|-------|
| | | | Sim | Não | Mais ou menos | |
| Nível académico | Ensino de base | Contagem | 109 | 42 | 19 | 170 |
| | | Contagem esperada | 99,6 | 39,3 | 31,1 | 170,0 |
| | Ensino superior | Contagem | 0 | 1 | 15 | 16 |
| | | Contagem esperada | 9,4 | 3,7 | 2,9 | 16,0 |
| Total | | Contagem | 109 | 43 | 34 | 186 |
| | | Contagem esperada | 109,0 | 43,0 | 34,0 | 186,0 |

Quadro nº 4: Teste qui-quadrado

| | Valor | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------|---------------------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Quadrado | 66,961 ^a | 2 | ,000 |
| Razão de probabilidade | 52,922 | 2 | ,000 |
| N de casos válidos | 186 | | |

As 2 células (33,3%) têm esperado contagem menor que 5, no mínimo a contagem esperada é de 2,92.

4.9. Discussão dos dados obtidos nos dois inquéritos submetidos aos trabalhadores e directores da empresa Lobitex

Os resultados obtidos com os inquéritos sustentam a importância cada vez mais crescente da formação académica no mercado de trabalho e do impacto que tem na ascensão dos trabalhadores.

Verificou-se por parte dos inquiridos a consciência de que só com uma boa formação académica é possível crescer na organização, que as melhores oportunidades acompanham aqueles que investem na sua formação. Existindo assim, um paralelismo entre o que foi observado no quadro teórico e os resultados aqui constatados, no que toca a influência do nível de formação académica na ascensão dos trabalhadores.

Ainda sobre a influência da variável nível de formação académica, observou-se nas tabelas nº 10 e 11 do primeiro inquérito aplicado aos trabalhadores, que mais da metade dos inquiridos concorda que o nível de formação académica determina a ascensão do trabalhador, facto já sustentado pelo autor Giddens (2004), quando afirma que as empresas estão buscando indivíduos com um nível de formação académica e profissional elevado para contratar e ocupar os postos de maior confiança da empresa. As mutações do mercado, a globalização e a concorrência têm contribuído para que se de mais valor a quem estiver melhor preparado para fazer face a tais adversidades, mesmo na altura de ascender ou eleva-los a cargos mais altos.

O facto de os trabalhadores terem a preocupação de mesmo estando empregado procurar aumentar o seu nível de formação académica e profissional, seja pelos seminários, cursos de capacitação e de nível superior nos faz aproximar-se das motivações que contribuíram para o levantamento do problema da pesquisa. A partir das tabelas já referenciadas atrás, apresenta-se o respectivo gráfico que ajuda a sustentar as deduções aqui feitas.

Gráfico nº 4: Concordância do nível de formação académica como factor de ascensão profissional.

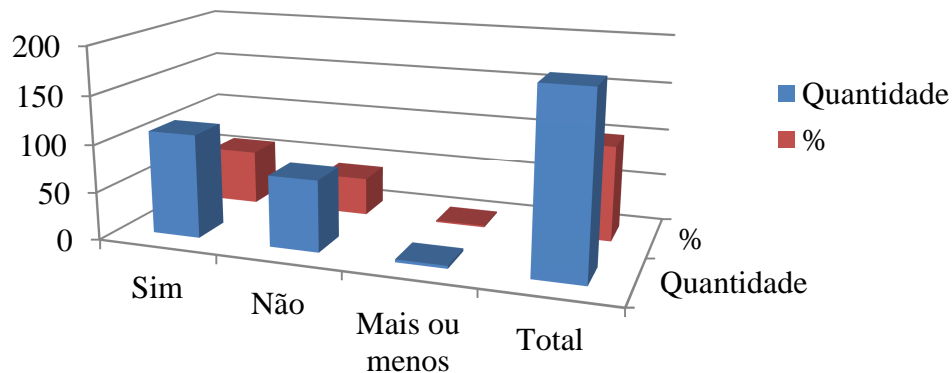
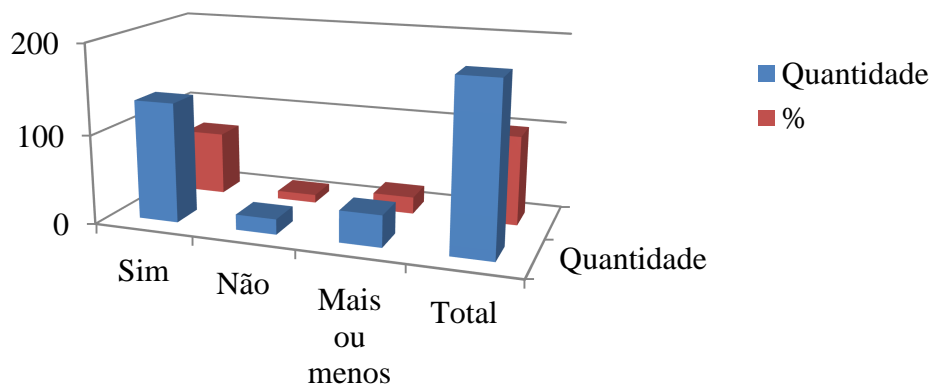


Gráfico nº 5: Concordância do reconhecimento do nível de formação académica na ascensão dos trabalhadores face competitividade existente no mercado de trabalho.



Com relação a existência da ascensão na empresa Lobitex e a satisfação ou não existente quanto aos critérios usados pela mesma neste processo, observou-se que quase metade dos inqueridos se sente insatisfeito com os mecanismos de ascensão existente na empresa; isso se explica por um lado pelo desconhecimento dos critérios de ascensão e por outro, porque não vai de encontro com as expectativas de quem quer e aposta no seu crescimento profissional. De acordo com Grint (1998), no ambiente organizacional muitos trabalhadores se deparam com constantes entraves ao seu crescimento

profissional, travando todos os dias, uma luta constante: para se afirmarem e para convencer os seus superiores de que vale a pena apostar neles.

As empresas também impulsionam este crescimento profissional, mesmo que as vezes alguns funcionários sejam excluídos deste processo, pois vejamos a nível interno algumas empresa apostam na capacitação de seus funcionários e concedem apoio ou bolsas aos mais destacados, aqueles que eventualmente chegam a merecer estas oportunidades têm mais facilidades de prosperar na empresa porque estarão melhor capacitado para os desafios do mercado de trabalho. A pesquisa de campo revelou assim, existir uma desmotivação laboral nos funcionários quando os critérios de ascensão não são publicamente conhecidos por todos. Ainda quanto aos critérios de ascensão, vemos nas respostas apresentadas que os directores da empresa Lobitex não tratam de forma igual os trabalhadores internos e externos, diante duma vaga existente, não permitindo no entanto a resposta (resposta fechada), avaliar em qual direcção existe maior tendência de escolha, ou se algum factor influência neste posição, o que poderia ser relevante e próximo ao que defende Xavier (2006) é o facto de a empresa por vezes perder algum tempo na preparação do novo funcionário e de querer contar com quem já se identifica com a missão da empresa.

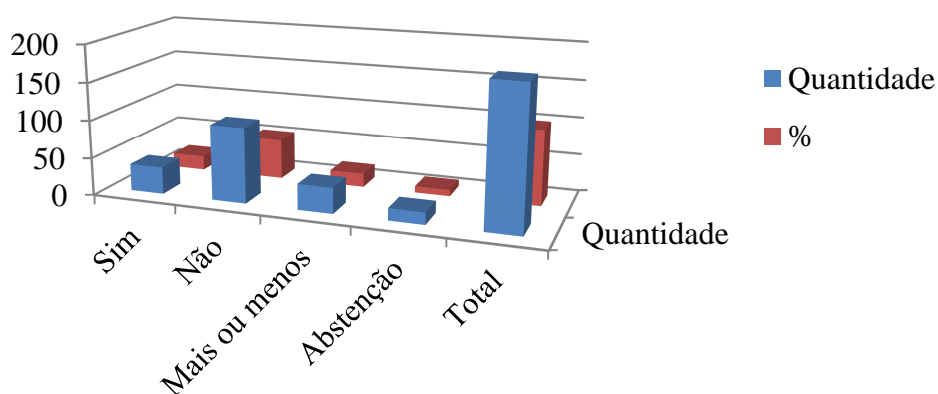
Fica evidenciada o desconhecimento das vantagens de utilização do qualificador ocupacional pela área de recursos humano da empresa Lobitex, instrumento legal que muito contribuiria para que o processo de ascensão dos funcionários se fizesse de modo mais justo e tendo em conta as necessidades da empresa, visto que, com a utilização do qualificador ocupacional ser possível, constatar o desempenho dos funcionários, a sua categoria e tempo de serviço, o funcionamento da hierarquia da empresa e a eventualidade de se criarem novos postos de trabalhos. Uma situação preocupante nesta análise é o facto de os directores da empresa Lobitex conhecerem este instrumento jurídico, de aplicação obrigatória em qualquer gestão de pessoal a nível empresarial em Angola⁴ e entretanto ser pouco aplicado por eles, apesar de durante a revisão da literatura se ter dado conta que existe um total desconhecimento por parte de muitas

⁴ Fonte: Inspecção Geral do Trabalho (2014), Relatório sobre emprego [Em linha]. Disponível em <<http://www.igt.com>>. [Consultado em 06/05/2014].

empresas no município de benguela e que aquelas empresas em que seus gestores conhecem, existem dificuldades de utilização.

Se observa a seguir no gráfico nº 2, construído a partir dos dados, das tabelas nº 15 dos inquéritos aplicados aos trabalhadores e directores da empresa Lobitex respectivamente, quanto a questão que diz respeito ao conhecimento do qualificador ocupacional um impasse que em nada ajuda no processo de ascensão, pois no gráfico nº 2, é possível observar que mais de metade dos inquiridos não conhece o qualificador ocupacional.

Gráfico nº 6: desconhecimento do qualificador ocupacional por parte dos trabalhadores da empresa Lobitex.



Com a análise dos dados e na mesma linha de pensamento que Jordão (2011), verifica-se na pesquisa de campo uma realidade cada vez mais constante no mercado de trabalho: a busca de afirmação, ocupação de melhores cargos e categorias pelas mulheres, pois no universo de indivíduos inquiridos onde apenas 17 dos 189 trabalhadores são do sexo feminino foi possível constatar que 12 (inquiridas) tem o ensino médio concluído e 5 estão a frequentar o ensino superior, facto bastante positivo se termos em conta a realidade do país marcado por um índice de analfabetismo ainda muito elevado, maior parte da população feminina sem frequentar o ensino superior e um grupo reduzido a terminar o ensino médio (Ministério da educação de Angola [Em

linha]. Disponível em <<http://www.ministério da educação.gov.ao/com>. Consultado em 18/09/2014).

De modo geral os dados recolhidos apontam que todos os inquiridos entendem que o nível de formação académica é um factor de ascensão profissional, pelo que mesmo estando empregado, os trabalhadores devem primar pelo aumento do nível de formação académica caso pretendam ascender de posição, confirmando as suposições trazidas pela fundamentação teórica a pesquisa de campo, pois autores como Dutra (2002), argumentam que só com uma boa preparação e qualificação académica é possível crescer na organização e todo planeamento de carreira deve ser orientado nessa perspectiva de modo a combinar os anseios dos trabalhadores com os propósitos da empresa. Se percebe essa tomada de consciência ate mesmo no processo de ensino aprendizagem que passa por grandes reformas com objectivo de adequar a formação e as áreas de conhecimento as dinâmicas do mercado de trabalho, a ciência e tecnologia e ao próprio homem que vê o trabalho manual ser substituído pelo trabalho automatizado.

CAPITULO V – CONCLUSÃO

5.1. Conclusões do estudo

O presente estudo tratou de investigar a relação existente entre o nível de formação académica e a ascensão profissional dos trabalhadores na empresa Lobitex do município de Benguela.

Foi desenvolvida uma pesquisa bibliográfica sobre o tema a fim de entender as variáveis presentes neste estudo, saber qual a influência do nível de formação académica na ascensão dos trabalhadores e como é encarado esta relação na visão da empresa Lobitex.

Ao desenvolver a revisão da literatura, foi possível concluir que num mercado de trabalho cada vez mais competitivo, as empresas são obrigadas a apostar em trabalhadores qualificados académica e profissionalmente. Apar deste facto as empresas angolanas são confrontadas com uma mão-de-obra ainda não a altura destes desafios. Contudo, tende a ganhar espaço a ideia de que só com uma boa formação é possível ter maiores oportunidades de ascender profissionalmente.

Ao analisar os dados obtidos com a pesquisa de campo, conclui-se que:

1. Apesar da maioria dos inquiridos terem apenas o ensino médio concluído e serem do sexo masculino, os trabalhadores da empresa Lobitex consideram a formação académica um factor determinante no crescimento profissional dentro da organização.
2. A formação académica desempenha um papel determinante na ocupação de melhores lugares dentro da empresa.
3. Os critérios de seleção utilizados na empresa Lobitex não satisfazem os anseios da maioria dos trabalhadores que clamam por mecanismos mais abertos de ascensão.
4. Na visão da maioria dos inquiridos a empresa Lobitex não aplica o qualificador ocupacional na definição de categorias, mobilidade e ascensão de trabalhadores.
5. Os gestores da empresa Lobitex atribuem grande importância a formação dos seus funcionários.

6. Os directores da empresa Lobitex têm facilitado uma gestão de pessoal que permita a ascensão dos seus trabalhadores.

Tendo em conta as questões de investigação que este estudo se propôs a analisar, independentemente das limitações já anunciadas no início do trabalho, quanto ao acesso a bibliografia sobre o tema a nível local, pode-se afirmar que os objectivos do trabalho foram alcançados, que o nível de formação académica é um factor de ascensão na empresa Lobitex do município de Benguela, que o processo de ascensão profissional contribui para um bom ambiente laboral; pelo que deve ser preocupação da empresa Lobitex há articulação de mecanismos que possibilitem a ascensão dos seus trabalhadores.

5.2. Recomendações do estudo

Dada a importância de que se reveste o tema abordado na gestão empresarial (gestão de recursos humanos) e tendo em conta que o conhecimento e a influência do nível de formação académica na ascensão dos trabalhadores não se esgotam com esta pesquisa recomenda-se maior conhecimento da relação existente entre o nível de formação académica e a ascensão profissional.

Fruto das limitações encontradas na consulta das fontes bibliográficas sobre a pesquisa recomenda-se que outros estudos sobre o nível de formação académica e a ascensão dos trabalhadores do trabalho sejam desenvolvidos na perspectiva de superar as dificuldades aqui constatadas.

Recomenda-se ainda de modo a enriquecer o trabalho e as conclusões encontradas por ele a consulta e levantamento de dados em outras empresas do mesmo ramo, tendo como referência as mutações que vem perturbando o mercado de trabalho, uma vez que ajudariam a compreender melhor a importância deste estudo no processo de ascensão e até que ponto os seus resultados podem ser generalizados.

Finalmente recomenda-se futuros estudos sobre o processo de ascensão nas empresas angolanas, tendo como referência o qualificador ocupacional, uma vez que este estudo

identificou a falta de conhecimento e aplicação deste instrumento jurídico que define a descrição de todos os postos de trabalho da empresa, permitindo organizar as categorias dos funcionários, o tempo de serviço e estabelecer os mecanismos de ascensão através da mobilidade em outras áreas e categorias da estrutura e hierarquia da empresa.

5.3. Contribuições da pesquisa

A partir deste estudo, foi possível, abordar o papel da formação académica no desempenho laboral e a consequente ascensão profissional, foi também possível entender como hoje a formação académica é preocupação chave das empresas que pretendem vencer concorrência.

Também foi possível com o estudo, perceber como os trabalhadores e as empresas no município de Benguela, desconhecem os benefícios de uma aplicação correta do qualificador ocupacional na gestão de pessoal, visto ser um instrumento regulador e definidor das categorias ocupacionais e dos seus respectivos salários, ajudando também a identificar quais trabalhadores podem e devem ser ascendido profissionalmente, por meio da função desempenhada, tempo de serviço e da avaliação de desempenho.

Com este estudo, objectiva-se também, por parte da empresa Lobitex a utilização de critérios de seleção e ascensão que atendam as necessidades da empresa em paralelo com as necessidades dos seus trabalhadores e a definição de políticas de ascensão profissional que facilitem os trabalhadores prosperar em condições iguais dentro da empresa, seja pelos cursos de capacitação profissional, como pelas oportunidades de formação em outros ambientes, dando espaço para que cada trabalhador se desenvolva e mostre as suas aptidões no trabalho.

Sem nenhuma emoção podemos dizer que a grande contribuição deste estudo foi ter contribuído a nível de literatura em Angola, para o conhecimento da problemática analisada no município e província de Benguela e pra todos aqueles que pretendam aprofundar seus conhecimentos sobre o assunto abordado.

BIBLIOGRAFIA

- Albarello, Luc. et alii. (2005). *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*. 2ª Edição, Portugal: Gradiva.
- Antero, Marcos. (2013). *Geografia de Angola*. Angola, Ministério da Educação.
- Arquivos da empresa Lobitex. (2014). Benguela.
- Ascensão no trabalho. [Em linha]. Disponível em <<http://www.ascensãoprofissional.com/>>. [Consultado em 10/06/2013].
- Brochado, Ana Oliveira. et alii. (2013). *Gestão e estratégia, Desafios da Globalização*. Lisboa: Escolar Editora.
- Cardoso, Adelino Alves. (2005). *Recrutamento e Selecção de Pessoas*. 5ª edição, Lisboa: Lidel.
- CDI - Centro de documentação e arquivo. (2014). Governo Provincial de Benguela. Benguela.
- Chiavenato, Idalberto. (1999). *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Editora Campus.
- Chiavenato, Idalberto. (2010). *Gestão de Pessoas*. Rio de Janeiro, 3ª Edição: Editora Campus.
- Decreto executivo nº 308/08 de 29 de Outubro.
- Decreto executivo nº 70/01 de 5 de Outubro de 2001.
- Decreto nº 90/04 de 3 de Dezembro.
- Decreto presidencial nº 102/11 de 23 de Maio.
- Dutra, J.S. (2002). *Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas*. São Paulo, editora Atlas.
- Faria, M.F.B. (2006). *Gestão de pessoas*. Brasília: UNB.
- Firmino, Manuel Brazinha. (2010). *Gestão das Organizações*. Lisboa: Escolar Editora.
- Giddens, Anthony. (2004). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste.
- Grint, Keith. (1998). *Sociologia do Trabalho*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Inspeção Geral do Trabalho (2014), Relatório sobre emprego [Em linha]. Disponível em <<http://www.igt.com>>. [Consultado em 06/05/2014].

- Jordão, S. Artigo: A feminização do mercado de trabalho. Disponível em <<http://www.artigos.Afeminizaçãodomercadodetrabalho.html>>. [Consultado em 15/09/2014].
- Lei nº 2/00 - Lei Geral do Trabalho. (2000).
- Libanêo, José Carlos. (1998). *Adeus Professor, Adeus Professora*. São Paulo: Cortez.
- Lodi, João Bosco. (1967) *Recrutamento de Pessoal*, São Paulo: Pioneira.
- Manfredi, S. M. (1998). *Trabalho, qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas*. Educação & Sociedade 64, pp. 4
- Mascarenhas, Patrícia S. (2011). *Manual para elaboração de trabalhos académicos*, Brasil, Ideia Viva.
- Maxwell, John Coetzee. (2010). *Liderando para o Sucesso*. Rio de Janeiro, Vida Melhor: Editora S.A.
- Ministério da educação de Angola [Em linha]. Disponível em <<http://www.ministério da educação.gov.ao/com>>. [Consultado em 18/09/2014].
- Noticiais de Benguela [Em linha]. Disponível em <<http://www.benguela.gov.ao/VerNoticia.com>>. [Consultado em 10/07/2014].
- Oliveira, Pêrsio Santos. (2004). *Introdução a Sociologia*. São Paulo: Atica.
- Ramos, Maria da Conceição Pereira. (2005). *Acção Social na Área do Emprego e da Formação Profissional*. Lisboa: Artes Gráficas.
- Silvestre, Carlos Alberto S. (2003). *Educação/Formação de Adultos Como Dimensão Dinamizadora do Sistema Educativo/Formativo*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Sousa, M. J. e Duarte T. (2006). *Gestão de Recursos Humanos, métodos e práticas*, Lisboa, 6ª edição: Lidel.
- Xavier, Ricardo de Almeida P. (2006). *Gestão de Pessoas na Prática*, São Paulo: Gente.
- Yin, Robert (1994). *Caso de Estudo de Pesquisa: Projeto e Métodos* (2ª ed) Thousand Oaks, CA: Publicações SAGE.

ANEXOS 1

GLOSSÁRIO

1. Administração Pública: é em sentido subjectivo, o conjunto de órgãos, serviços e agentes do estado, bem como das demais pessoas colectivas públicas (tais como as autarquias locais) que asseguram a satisfação das necessidades colectivas variadas, tais como a segurança, a cultura, saúde e o bem estar das populações; administração pública é também o conjunto das normas, leis e funções desempenhadas para organizar a administração do estado em todas as suas instâncias.
2. Ascensão: processo que envolve a elevação de algo para uma posição ou categoria superior (acima) a anterior, significando também acto ou efeito de ascender.
3. Aprendiz: todo cidadão nacional ou estrangeiro com idade activa e legalmente vinculado a um processo de formação profissional metódico, completo e prático em regime de aprendizagem que tenha por finalidade assegurar o desenvolvimento da capacidade individual ou colectiva e a aquisição de conhecimentos necessários à execução de uma profissão qualificada.
4. Competência: o conceito competência é vulgarizado na década de 1980, encontra a sua origem e aplicação generalizada nos países anglo-saxónicos. A competência baseia-se explicitamente nas capacidades individuais dos trabalhadores de ser ou não capaz de exercer um determinado trabalho.
5. Competitividade: existe uma competitividade quando há rivalidade entre concorrentes individuais ou colectivos, em vista à obtenção de um ganho, segundo regras ou normas que lhes são comuns e que determinam os comportamentos autorizados.
6. Educação: processo pelo qual as gerações adultas transmitem as mais jovens, de maneira informal ou formal, seus padrões de comportamento, seus valores, sua herança cultural e seus conhecimentos, de modo a integrá-los produtivamente na sociedade.

7. Empresa: unidade de produção que envolve todos os seus elementos na realização de uma ou várias tarefas de forma conjunta, para o alcance de determinados objectivos.
8. Formando: é todo cidadão nacional ou estrangeiro com idade activa e legalmente vinculado a um processo de aquisição de conhecimentos e aptidões profissionais gerias e especificas directamente relacionados com o exercício de uma profissão que complementa a formação escolar no quadro da educação permanente visando uma melhor integração social do indivíduo.
9. Formador: é o profissional que estabelece uma relação pedagógica com os formandos, favorecendo a aquisição de conhecimentos e competências, bem como, o desenvolvimento de atitudes e formas de comportamentos adequados ao desempenho profissional.
10. Globalização: processo iniciado na segunda metade do XX que conduz à crescente integração das economias e das sociedades de vários países em relação à produção de mercadorias e serviços aos mercados financeiros e a difusão de informações.
11. Local de trabalho: centro de trabalho onde o trabalhador exerce a sua actividade com regularidade e permanência.
12. Mercado de trabalho: existem dois tipos de mercado de trabalho, o Mercado Interno e o Mercado Externo; O primeiro refere-se a um mercado usualmente restrito a uma particular organização, em que a promoção tende a ser limitada aos empregados existentes e o segundo diz respeito a um mercado geral para trabalhar fora de qualquer organização particular.
13. Novas tecnologias: têm haver com um conjunto de novos conhecimentos científicos com aplicações técnicas e práticas em determinado sector de actividade.
14. Organização (empresarial): colectividade criada em função de um objectivo comum e que visa satisfazer os seus integrantes; com uma estrutura e hierarquia funcional.
15. Promoção: no mercado de trabalho o termo promoção é usado como sinónimo de ascensão, no entanto o termo envolve muito mais realidades como o acreditar nas competências individuais, inteligência reconhecida, capacidade de trabalho e liderança de equipas.

16. Produtividade: relação entre o valor total da produção de uma empresa ou país e o número de horas trabalhadas nessa produção. A produtividade aumenta quando são introduzidas novas técnicas de produção, Maquinas e novos processos de trabalho.
17. Recursos humanos: parte da empresa indispensável para a organização e controle dos funcionários; envolve a delimitação de tarefas por parte da empresa e a criação de políticas laborais que motivem os trabalhadores e aumentem a produtividade.
18. Sistema de ensino: conjunto de normas e instituições que organizam e disciplinam, em seus vários aspectos, o processo educativo formal.
19. Sistema escolar: Conjunto de organizações escolares e para escolares que se articulam e se integram de forma ordenada e progressiva.
20. Trabalho: é a actividade humana realizada para a obtenção de um fim, tende a ser uma actividade que transforma a natureza e usualmente realizada em situações sociais.
21. Trabalhador: toda pessoa singular nacional ou estrangeira residente, que voluntariamente se obriga a colocar a sua actividade profissional, mediante remuneração, ao serviço dum empregador, no âmbito da organização e sob direcção e autoridade deste.

ANEXO 2**INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO – TRABALHADORES**

Este inquérito por questionário tem como objectivo conhecer a opinião dos trabalhadores da empresa Lobitex sobre o processo de ascensão (profissional), e o nível de formação académica.

Procura-se recolher dados para a elaboração de um trabalho de investigação. Assim, responda com verdade, ressaltando que este inquérito é anónimo.

Idade _____ Sexo _____

Categoria ou posição que ocupa na empresa _____

Área ou sector de trabalho _____

Tempo de serviço _____.

Nível académico _____

Marca com um X o rectângulo à direita da expressão que está de acordo com a sua opinião.

| N.º | PERGUNTAS | SIM | NÃO | MAIS OU MENOS |
|-----|--|-----|-----|---------------|
| 1 | Você considera o emprego um elemento indispensável á vida de uma pessoa? | | | |
| 2 | Na sua opinião o nível de formação académica é garantia de emprego? | | | |
| 3 | Você considera que na sua empresa existe ascensão? | | | |
| 4 | Na sua opinião a ascensão do trabalhador é um processo sucessório a que as empresas estão sujeitas? | | | |
| 5 | Você conhece os critérios que a sua empresa utiliza para ascender um trabalhador? | | | |
| 6 | Você conhece o perfil de trabalhador que as empresas estão buscando hoje? | | | |
| 7 | Você considera o nível de formação académica um requisito importante no perfil do trabalhador que a sua empresa contrata? | | | |
| 8 | Na sua opinião o nível de formação académica contribui para a ascensão do trabalhador? | | | |
| 9 | Em um mercado de trabalho tão competitivo, você reconhece a importância do nível de formação académica e profissional para se manter o emprego e ascender profissionalmente? | | | |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| 10 | Na sua opinião um trabalhador deve apostar na sua formação académica e profissional? | | | |
| 11 | Você acredita que o nível formação académica contribui para um bom desempenho profissional e a consequente ascensão do trabalhador? | | | |
| 12 | Na empresa onde você trabalha existe uma área de recursos humanos? | | | |
| 13 | A área de recursos humanos da sua empresa tem um papel importante na ascensão dos trabalhadores? | | | |
| 14 | Enquanto trabalhador considera importante o papel da área de recursos humanos da sua empresa na ascensão dos trabalhadores? | | | |
| 15 | O gestor da empresa onde você trabalha tem um papel importante na ascensão dos trabalhadores? | | | |
| 16 | O Qualificador Ocupacional é um instrumento legal que define a descrição de todos os postos de trabalho da empresa. Você já ouviu falar do qualificador ocupacional na empresa em que trabalha? | | | |
| 17 | Se você já ouviu falar, diga se na empresa onde trabalha é aplicado o qualificador ocupacional na ascensão dos trabalhadores? | | | |
| 18 | Você considera satisfatório a ascensão dos trabalhadores na sua empresa? | | | |

Muito obrigado pela sua colaboração.

ANEXO 3**INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO – DIRECTORES**

Este inquérito por questionário tem como objectivo conhecer a opinião dos gestores (gerentes), responsáveis administrativos e gestores dos recursos humanos da empresa Lobitex sobre o processo de ascensão (profissional), e o nível de formação académica. Procura-se recolher dados para a elaboração de um trabalho de investigação. Assim, responda com verdade, ressaltando que este inquérito é anónimo.

Idade _____ Sexo _____

Categoria ou posição que ocupa na empresa _____

Área ou sector de trabalho _____

Tempo de serviço _____.

Nível académico _____

Marca com um X o rectângulo à direita da expressão que está de acordo com a sua opinião.

| N.º | PERGUNTAS | SIM | NÃO | MAIS OU MENOS |
|-----|---|-----|-----|---------------|
| 1 | Na sua empresa a ascensão dos trabalhadores acontece regularmente? | | | |
| 2 | Você considera a ascensão do trabalhador um processo sucessório a que as empresas estão sujeitas? | | | |
| 3 | Os trabalhadores na sua empresa conhecem os critérios que permitem ascender um trabalhador? | | | |
| 4 | A sua empresa possui uma área de recursos humanos? | | | |
| 5 | A área de recursos humanos da sua empresa tem um papel importante na ascensão dos trabalhadores? | | | |
| 6 | Enquanto gestor defende a manutenção das categorias profissionais? | | | |
| 7 | Na sua opinião o gestor tem o papel de estimular o desempenho do trabalhador de modo a ter uma avaliação de desempenho que lhe permita ascender de categoria? | | | |
| 8 | É importante motivar os trabalhadores a desempenhar correctamente as suas funções por causa da ascensão? | | | |
| 9 | Você considera o nível de formação académica um requisito importante no perfil do trabalhador que a sua empresa possui? | | | |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| 10 | Você considera o nível de formação académica um requisito importante no perfil do trabalhador que a sua empresa contrata? | | | |
| 11 | A sua empresa entende que o nível de formação académica contribui para um melhor desempenho do trabalhador? | | | |
| 12 | Diante da concorrência, a sua empresa aposta em trabalhadores qualificados académica e profissionalmente? | | | |
| 13 | Os critérios de selecção e ascensão de trabalhadores da sua empresa dependem exclusivamente do nível de formação académica? | | | |
| 14 | O Qualificador Ocupacional é um instrumento legal que define a descrição de todos os postos de trabalho da empresa. Você conhece o Qualificador Ocupacional? | | | |
| 15 | Se você conhece o Qualificador Ocupacional, diga, se a sua empresa aplica-o na gestão de trabalhadores? | | | |
| 16 | Sendo o Qualificador Ocupacional um instrumento legal que define a descrição de todos os postos de trabalho da empresa; O senhor(a) considera- o ser um instrumento adequado para a gestão de pessoal? | | | |
| 17 | Na opinião do senhor(a), diante duma vaga, os critérios de selecção para trabalhadores internos devem ser iguais aos utilizados para os trabalhadores externos? | | | |

Muito obrigado pela sua colaboração.